

Katedra: Sociálních studií
Studijní program: Sociální práce
Studijní obor Sociální pracovník
(kombinace):

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PRACOVNÍKŮ POHYBUJÍCÍCH SE V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

SOCIAL SECURITY OF WORK FORCE MOVING WITHIN THE EUROPEAN UNION

Bakalářská práce: 08-FP-KSS-3031

Autor:

Božena Peřinová (Jiříčková)

Podpis:

.....

Adresa:

Stružnice 90

470 02, Česká Lípa 2

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
62	4	2	4	8	3 + 1CD

V Liberci dne: 15.4.2009

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:

Božena Peřinová

Adresa:

Stružnice 90, 470 02 Česká Lípa 2

Studijní program:

Sociální práce

Studijní obor:

Sociální pracovník

Kód oboru:

7502R022

Název práce:

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PRACOVNÍKŮ
POHYBUJÍCÍCH SE V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

Název práce v angličtině:

SOCIAL SECURITY OF WORK FORCE MOVING
WITHIN THE EUROPEAN UNION

Vedoucí práce:

Mgr. Jan Jihlavec

Termín odevzdání práce:

15. 04. 2009

Bakalářská práce musí splňovat požadavky pro udělení akademického titulu „bakalář“ (Bc.).


vedoucí bakalářské práce


děkan FP TUL


vedoucí katedry

Zadání převzal (student): Božena Peřinová

Datum: 28. 02. 2008

Podpis studenta: 

Cíl práce:

Zmapovat současný stav dodržování koordinačních předpisů platných v oblasti sociálního zabezpečení pro pracovníky pohybující se při výkonu své profese v rámci Evropské unie.

Základní literatura:

BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-07-1.

JANKŮ, Martin, SVOBODOVÁ, Andrea. *Evropská unie, evropské právní prostředí*. 1. vydání. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-197-5.

Nařízení Rady EEC 1408/71 z 14. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

Nařízení Rady EEC 574/72 z 21. března 1972 stanovující postup provádění Nařízení EEC 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

PENNINGS, Frans. *Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-55-1.

Vaše práva při pohybu v rámci Evropské unie. Ustanovení Společenství o sociálním zabezpečení. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86522-08-X.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce.

V Liberci dne: 15.4.2009

Božena Peřinová

Poděkování

Děkuji tímto svému vedoucímu bakalářské práce panu Mgr. Janu Jihlavecovi za cenné připomínky, konzultace, efektivní vedení a vstřícnost v průběhu celého procesu vzniku této bakalářské práce.

Božena Peřinová

Název bakalářské práce:	Sociální zabezpečení pracovníků pohybujících se v rámci Evropské unie
Název bakalářské práce:	Social Security of Work Force Moving within the European Union
Název bakalářské práce:	Sozialversicherung der sich im rahmen der Europäischen Union bewegenden Arbeitnehmer
Jméno a příjmení autora:	Božena Peřinová
Akademický rok odevzdání BP:	2008/2009
Vedoucí bakalářské práce:	Mgr. Jan Jihlavec

Resumé

Bakalářská práce se zabývala problematikou pracovníků pohybujících se při výkonu své profese v rámci Evropské unie.

Cílem bylo zmapovat současný stav dodržování koordinačních předpisů platných v oblasti sociálního zabezpečení pro pracovníky pohybující se při výkonu své profese v rámci Evropské unie.

Práci tvoří dvě stěžejní oblasti, v první části jsou čtenáři uvedeni do celé problematiky koordinace sociálního zabezpečení, druhá část práce je zaměřena na zjištění reálného stavu koordinace. Tento cíl byl naplněn studiem spisové dokumentace firem, které provozují mezinárodní přepravu. Dosažení cíle bylo rovněž naplněno prostřednictvím dotazníkového šetření, které probíhalo u zaměstnanců uvedených firem migrujících v rámci Evropské unie.

Výsledky ukazovaly, že koordinační předpisy nejsou dodržovány, a to z důvodu jejich neznalosti jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Za největší přínos práce vzhledem k řešené problematice bylo možné považovat zjištění, které odkrylo příčinu nedodržování koordinačních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení v daném regionu. Pouze v případě, kdy je zjištěna příčina, mohou být následně odstraněny nedostatky.

Klíčová slova

Sociální zabezpečení, Evropská unie, mezinárodní doprava, koordinace, koordinační předpisy, příslušnost k právním předpisům, souběžný výkon činnosti, evropské právo, migrace pracovníků, nestandardizovaný dotazník, analýza spisové dokumentace.

Summary

This bachelor thesis concerned itself with the problem area of workers migrating within the framework of the European Union in order to carry out their professions.

The aim is to map the contemporary state of the adherence to the coordinating regulations valid in the area of social security for migrant workers carrying out their professions within the framework of the European Union.

The work consists of two main areas; in the first part, the reader is introduced to the area of the coordination of social security, while the second part is aimed at ascertaining the real state of the coordination. This goal has been achieved by means of a study of the file documentation of companies which carry out international transport. The achievement of the goal has also been enabled by means of a questionnaire which was given to the employees of the aforementioned companies migrating within the framework of the European Union.

The results have shown that the coordinating regulations are not adhered to, because of the fact that employers and employees are not aware of them.

The greatest contribution of the work to the resolution of this problem area can be considered to be the finding which uncovered the cause of the failure to adhere to the coordinating regulations in the area of social security in the given region. Only in those areas where the causes are uncovered, can any inadequacies be subsequently eliminated.

Key words

Social security, the European Union, international transport, coordination, the coordinating regulations, pertinence the legal regulations, parallel performance of activities, European law, worker migration, non-standard questionnaire, analysis of the file documentation

Zusammenfassung

Die Bakkalaureusarbeit beschäftigte sich mit der Problematik der Arbeitnehmer, die sich bei der Leistung ihres Berufes im Rahmen der Europäischen Union bewegen.

Das Ziel war den gegenwärtigen Stand des Einhaltens der auf dem Gebiet der Sozialversicherung für die Mitarbeiter gültigen Koordinationsvorschriften festzustellen, die sich bei der Leistung ihrer Arbeit im Rahmen der Europäischen Union bewegen.

Die Arbeit bilden zwei Hauptgebiete, im ersten Teil werden die Leser in die ganze Problematik der Koordination der Sozialversicherung eingeführt, der zweite Teil wird an das Feststellen vom realen Stand der Koordination orientiert. Dieses Ziel wurde durch das Studium der Schriftdokumentation der Firmen erfüllt, die den internationalen Verkehr betreiben. Die Erreichung des Ziels wurde auch durch die Umfragenuntersuchung erfüllt, die bei den Arbeitnehmern der angegebenen Firmen verlief, die sich im Rahmen der Europäischen Union bewegen.

Die Ergebnisse zeigten, dass die Koordinationsvorschriften nicht erhalten werden, und zwar aus dem Grund ihrer Nicht-Kenntnisse sowohl von der Seite der Arbeitgeber, als auch der Arbeitnehmer.

Für den größten Beitrag der Arbeit im Zusammenhang mit der beschriebenen Problematik ist die Feststellung für möglich zu halten, die die Ursache vom Nicht-Einhalten der Koordinationsvorschriften auf dem Gebiet der Sozialversicherung in der angegebenen Region zeigte. Nur im Fall, wenn die Ursache festgestellt wird, können die Fehler folgend behoben werden.

Schlüsselwörter

die Sozialversicherung, die Europäische Union, der internationale Verkehr, die Koordination, die Zuständigkeit zu den Rechtsnormen, die parallel laufende Leistung der Tätigkeit, das europäische Recht, die Migration der Arbeitnehmer, die nichtstandardisierte Umfrage, die Analyse der Schriftdokumentation

Obsah:

Úvod	9
1 Teoretická východiska práce	12
1.1 Smysl koordinace v oblasti sociálního zabezpečení	12
1.1.1 Geneze koordinace sociálního zabezpečení v Evropě.....	14
1.1.2 Základní principy koordinace sociálního zabezpečení.....	20
1.2 Zdroje evropského práva sociálního zabezpečení	25
1.2.1 Působnost koordináčních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení	29
1.2.1.1 Věcný rozsah koordinace	30
1.2.1.2 Osobní rozsah koordinace	31
1.3 Aplikace evropského práva sociálního zabezpečení v působnosti České správy	32
1.3.1 Určení příslušnosti k právním předpisům	33
1.3.1.1 Základní pravidlo státu výkonu činnosti	34
1.3.1.2 Odchytky ze základního pravidla státu výkonu činnosti.....	35
1.3.1.2.1 Vysílání osob.....	36
1.3.1.2.2 Souběžný výkon činnosti ve dvou nebo více členských státech	37
1.3.1.2.3 Zaměstnanci v mezinárodní dopravě.....	38
2 Praktická část.....	41
2.1 Cíl praktické části	41
2.1.1 Stanovení předpokladů	42
2.2 Použité metody	42
2.3 Popis zkoumaného vzorku	44
2.4 Průběh průzkumu	45
2.5 Získaná data a jejich interpretace	50
Závěr.....	58
Návrh opatření.....	60
Seznam použitých informačních zdrojů	61
Seznam příloh.....	62
Jméno zaměstnavatele nebo název firmy	63
POKYNY	66
POZNÁMKY	67

Úvod

Dne 16. dubna 2003 podepsaly Česká republika spolu s dalšími devíti přistupujícími zeměmi a patnácti stávajícími členskými státy Evropské unie Smlouvu o přistoupení k Evropské unii. Ze strany České republiky tak byl učiněn předposlední krok směřující k rozšíření sjednocené Evropy. Posledním rozhodným momentem bylo „ANO“ řečené ve všelidovém hlasování konaném ve dnech 13. – 14. června 2003, kterým občané České republiky vyjádřili jednoznačnou podporu členství naší země v Evropské unii.

Vstup České republiky do Evropské unie poskytl českým občanům šanci uplatnit své pracovní schopnosti a dovednosti v mnohem větším prostoru, a to za rovných konkurenčních podmínek stanovených evropským právem. Nové možnosti, a především nová práva provází i nové povinnosti, nové formy práce a garance nových jistot zaměstnanců.

Smyslem práva v oblasti sociálního zabezpečení je zajistit, aby migrující osoba zaměstnaná ve více zemích neztratila své nároky na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště, či právě proto, že v žádné z nich nesplnila potřebnou dobu pojištění stanovenou předpisy té které země. Sociální politika Společenství dnes pokrývá řadu oblastí včetně otázek volného pohybu zaměstnanců, koordinace systémů sociálního zabezpečení, rovných příležitostí pro muže a ženy, ochrany zdraví při práci a další. Neomezuje se přitom pouze na legislativní stránku, ale klade důraz i na odpovídající praktickou aplikaci. Prováděná koordinace různých systémů sociálních jistot migrujících pracovníků v Evropské unii vychází ze zásady slučování práv dosažených v různých členských státech a umožňuje též přenášet osobní sociální dávky – zejména penzi, zdravotní pojištění a rodinné přídatky z jednoho členského státu na druhý. Obecně v rámci Evropské unie platí zásada, že na každého se vztahuje systém sociálního zabezpečení toho členského státu, ve kterém pracuje. Předpisy pro migrující občany se týkají starobních důchodů, nemocenských a mateřských dávek, zabezpečení při pracovních úrazech a nemocích z povolání, pozůstalostních důchodů, podpor v nezaměstnanosti a rodinných příspěvků. Práva pracovníků pohybujících se v rámci Evropské unie provází samozřejmě i povinnosti. Pro oblast sociálního zabezpečení z toho vyplývá povinnost členských států zacházet s migrujícími občany Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru stejně jako s vlastními státními příslušníky tak, aby nebyla omezena jejich možnost pracovat v různých zemích tohoto prostoru. Legislativa Evropského společenství rovněž stanoví, že lidé s dostatečnou kvalifikací v jednom ze států Evropské unie jsou plně oprávněni provádět povolání ve státě druhém. To vše usnadňuje hledání práce v jiných členských státech a volný pohyb pracovníků.

Koordinaci systémů sociálního zabezpečení neprovádějí speciálně vytvořené instituce, v praxi je aplikují stejné instituce, které spravují oblasti sociálního zabezpečení podle vnitrostátních předpisů.

Provádění nařízení vyžaduje úzkou spolupráci mezi institucemi zúčastněných států, je nezbytné, aby se tato spolupráce řídila pravidly, která by vzájemnou komunikaci umožňovala a usnadňovala. Pro tento účel slouží užívání tiskopisů definovaných na úrovni Evropské unie. Tyto tiskopisy jsou jedním z nejdůležitějších předpokladů provádění evropského koordinačního práva, protože umožňují, aby mezi sebou komunikovali pracovníci, kteří by toho v důsledku jazykové bariéry, jinak nebyli schopni. Plnění této role evropských tiskopisů je možné díky skutečnosti, že jde o tiskopisy zrcadlové, tzn., že tiskopisy vydávané v jednotlivých členských státech nesou naprosto identické údaje ve stejných rubrikách. Jsou koncipovány tak, aby byl v co nejmenší míře použit národní jazyk. U většiny rubrik lze pouze označit odpovídající variantu. Příjemce ve druhém státě porovnáním se shodným tiskopisem v jeho národním jazyce pochopí o jakou žádost, informaci, či podání se jedná.

Koordinační nařízení ukládá jednotlivým institucím členských států přistupovat k jednotlivým případům s mezinárodním prvkem stejným způsobem, jako by šlo o jejich vlastní národní agendu. Administrativní pomoc by, není-li dohodnuto jinak, měla být mezi institucemi poskytována bezúplatně.

Oznamovací povinnost stanovená Koordinačním nařízením 1408/71 obsahuje povinnost informovat dotčené instituce kompetentního státu i státu bydliště o veškerých změnách, které se týkají dotčené osoby a mohly by mít vliv pro nároky na dávky sociálního zabezpečení či určení příslušnosti k právním předpisům. Výše uvedené Nařízení obsahuje zmocnění institucím udělit, za nesplnění oznamovací povinnosti sankci, která odpovídá obdobným případům podle vnitrostátní legislativy.

Práce byla koncipována do dvou základních částí – první části, která má teoretický charakter, a části druhé, která se zaměřuje praktickým směrem. První část tvoří teoretický základ pro následující část; přibližuje čtenářům teoretické informace k problematice koordinace a pro snazší orientaci v uvedeném tématu se zaměřuje rovněž na koordinaci z hlediska geneze.

Obsahem praktické části je naplnění cíle práce, kterým je zmapovat současný stav dodržování koordinačních předpisů platných v oblasti sociálního zabezpečení pro pracovníky pohybující se při výkonu své profese v rámci Evropské unie. Předmět zkoumání byl zaměřen na zjištění míry dodržování koordinačních předpisů, konkrétně na plnění povinností v oblasti sociálního zabezpečení souvisejících s migrací pracovníků v rámci Evropské unie. Z šetření

by mělo být patrné, zda u dotčených zaměstnanců a zaměstnavatelů existuje povědomí o koordinačních předpisech, které se na migrující pracovníky vztahují, a pokud ano, zda poskytují okresním správám sociálního zabezpečení řádnou součinnost při určování příslušnosti k právním předpisům.

K dosažení cíle byla provedena analýza spisové dokumentace firem vedené v registru okresní správy sociálního zabezpečení, a to firem, u kterých je předpoklad, že se jejich zaměstnanci pohybují v rámci Evropské unie. Provedenou analýzou bylo zjištěno procentuální zastoupení firem, které v souvislosti se zaměstnáváním migrujících pracovníků, řádně plní své povinnosti v souladu s koordinačními předpisy. Zaměstnancům, kteří působí v rámci pracovního procesu i v jiných členských státech Evropské unie, byl předložen nestandardizovaný dotazník, jehož výsledky zmapovaly přítomnost znalostí uvedených předpisů u respondentů a rovněž přiblížily, jaká jsou největší úskalí, či překážky při plnění povinností vycházejících z koordinačních nařízení.

1 Teoretická východiska práce

1.1 Smysl koordinace v oblasti sociálního zabezpečení

Koordinální pravidla jsou pravidla mezinárodního práva sociálního zabezpečení, určená k takovému vzájemnému provázání systémů sociálního zabezpečení (i ve vztahu k dalším mezinárodním předpisům), které by umožňovalo úpravu mezinárodních otázek s cílem ochránit postavení migrujících pracovníků, jejich rodinných příslušníků a podobných skupin osob v sociálním zabezpečení. Koordinace ponechává národní předpisy beze změn, což znamená, že rozdíly mezi národními systémy zůstávají. Koordinace nahrazuje ta národní pravidla, která jsou pro migrujícího pracovníka nebo osobu samostatně výdělečně činnou nevýhodná.¹

Podobně jako existují samostatné státy, byly v jejich rámci vytvořeny samostatné systémy sociálního zabezpečení vycházející z historických odlišností, potřeb a možností té které země. Přes jistou podobnost a vzájemné ovlivňování se tyto systémy od sebe více či méně odlišují. Jednotlivé státy si začaly brzy uvědomovat potíže, které způsobovaly rozdílné autonomní sociální systémy, a pokoušely se je řešit. A to jednak cestou určitého sjednocování svých systémů, nebo přesněji provázání existujících národních soustav.

Přes jisté úspěchy dosažené při sjednocování podmínek obsažených v různých národních systémech sociálního zabezpečení je dosažení jejich harmonizace otázkou zatím nedohledné budoucnosti. Avšak jejich vzájemné provázání, a v tomto případě hovoříme o koordinaci, je realita, jejíž počátky se datují mnoho desítek let zpátky. Prvotní koordinaci mezi dvěma státy na základě jednotlivých bilaterálních smluv brzy doplnila a povýšila mnohostranná koordinace mezi více státy, jež nejvyššího stupně na evropském kontinentě dosáhla v rámci Evropské unie.²

Cesta ke koordinaci sociálního zabezpečení v Evropě byla složitá. Ačkoliv ve všech státech Evropské unie se uznávají principy sociálního státu jako nové kvality uspořádání

¹ PENNING, Frans. *Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2003. s. 11.

² BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6.

společenských vztahů, způsoby, jak se tyto principy uplatňují, se různí. V Evropě dnes můžeme identifikovat nejméně čtyři modely řešení s odlišnými doktrínami, i když se technické nástroje podobají.

Nejvýraznější rozdíly jsou mezi anglosaským liberálním a německým korporativistickým sociálním zabezpečením. Ve Velké Británii dominuje myšlenka chudinského zákonodárství, tj. že lidé se mají o sebe postarat sami a stát se má postarat pouze o důstojné životní minimum pro všechny – tedy doktrína universalismu. Tento model do značné míry ovlivnil i úpravu holandskou. V Německu stát „delegoval“ svou odpovědnost na zaměstnavatele – proto korporativní model. Vytvořil veřejnoprávní autonomní sociální pojištění pro dělníky a pro úředníky – oba druhy byly později spojeny, avšak přes všechny unifikační snahy se prvky selektivní úpravy podle druhů ekonomické činnosti (pro veřejné a soukromé zaměstnance, ozbrojené sbory, osoby samostatně výdělečně činné) zachovaly v technickém provedení. Oddělené je sociální pojištění od sociální pomoci.

Další dva modely jsou kombinací prvků obou předchozích. Ve skandinávských zemích, kde dlouho panovala tradice velké rodiny, která se postarala o všechny své členy, sociální ochrana postupně převzala tyto rodinné povinnosti v okamžiku, kdy se velké rodiny začaly rozpadat. Sociální ochrana vznikla postupně jako kombinace universální pomoci zabezpečující důstojné životní minimum pro všechny obyvatele, doplněné o povinné sociální pojištění pro zaměstnance. V některých postkomunistických zemích bylo sociální zabezpečení „sovětského stylu“ nahrazeno tří pilířovou soustavou – povinné základní pojištění německého typu, avšak zabezpečující jen základní životní úroveň, doplněné o povinné spoření britského typu a doprovodné doplňkové připojištění.

Určitá specifika lze nalézt i v sociálním zabezpečení ve Francii či Itálii, ale jsou to v podstatě jen variace oněch čtyř základních modelů, i když ve francouzském případě někteří autoři hovoří o pátém nedistributivním modelu (repartition)³.

Po shrnutí výše uvedeného je patrné, že v Evropě existují v podstatě čtyři přístupy k zajištění nezadatelného práva občana na sociální zabezpečení a všechny ctí základní principy sociální Evropy. Snahy Evropského hospodářského společenství o unifikaci,

³ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 7 – 13.

integraci, konvergenci či harmonizaci sociálního zabezpečení ztroskotaly, protože se státy nemohly dohodnout, které řešení je to „pravé“ evropské. Zjistilo se, že důležitý je výsledek, nikoliv to, jakou technikou je dosažen. Vedle toho na sociální sféru EU platí *princip subsidiarity*⁴ a tato sféra byla v podstatě ponechána v pravomoci jednotlivých členských států. Je na ni uplatňována metoda otevřené koordinace.⁵

1.1.1 Geneze koordinace sociálního zabezpečení v Evropě

Jak již bylo výše uvedeno, jsou systémy sociálního pojištění jednotlivých zemí výsledkem různých tradic, různého ekonomického a politického vývoje, různých sociálních doktrín a koncepcí. V jednotlivých zemích tak vznikaly různé soustavy sociálního pojištění pro různé kategorie osob i různě pojaté sociální události. Liší se legislativa, institucionální architektura i způsoby financování.

Koordinace systémů sociálního zabezpečení mezi státy v Evropě začala již v devadesátých letech 19. století, a to brzy poté, co Německo a Rakousko vytvořily první systémy sociálního pojištění. V té době vznikla první mezistátní dohoda o povinném úrazovém pojištění. Německo, na rozdíl od Rakouska, vytvořilo již v té době povinné penzijní pojištění. Proto smyslem této první koordinace systémů úrazového pojištění bylo upravit otázky sociálního pojištění osob pojištěných v jednom státě a migrujících za prací do jiného státu, a to i tzv. přeshraničních pracovníků bydlících a pojištěných v jednom státě a pracujících za hranicí v sousedním státě. Takových pracovníků bylo poměrně velké množství, zejména na prusko-rakouských hranicích, ve Slezsku a na severní Moravě.

V první polovině 20. století se začaly tvořit systémy povinného sociálního pojištění i v jiných evropských státech, a proto vznikaly i další mezistátní dohody. Podstatou těchto dohod byla pravidla pro uplatnění sociálního pojištění migrujících osob a jejich rodinných příslušníků.⁶

⁴ *Princip subsidiarity, v sociální sféře EU jsou respektovány pravomoci organizačně nižších úrovní, tj. právní normy jednotlivých členských států*

⁵ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 10 – 13.

⁶ Tamtéž, s. 7 – 9.

Vzhledem k tomu, že sociální pojištění je odvětvím veřejného práva, tvoří si každý stát svá vlastní pravidla pro jeho aplikaci, a to především z hlediska různého osobního rozsahu, kdy jednotlivé systémy sociálního pojištění vycházejí z různých definic. V některých státech se vychází z místa zaměstnání, jinde z trvalého bydliště či residence, či dokonce ze sídla zaměstnavatele. Z tohoto důvodu se první koordinační mezistátní (bilaterální) dohody zabývaly především otázkami, jaké národní právo se uplatní na migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky. Mezistátní smlouvy vznikající po první světové válce však zahrnovaly i koordinační pravidla pro zápočet dob odpracovaných v jiném státě, jakož i pravidla pro poskytování naléhavé pomoci a pro vzájemnou úhradu takto vzniklých nákladů. Z uvedeného je patrné, že problémy vznikaly i při aplikaci věcného rozsahu národních pravidel.

Počet mezistátních smluv v Evropě významně vzrostl v době mezi světovými válkami. Na půdě *Mezinárodní organizace práce*⁷ se proto zrodila myšlenka vytvořit jeden mezinárodní koordinační systém, který by chránil migrující pracovníky.

Ke koordinaci vedly dvě cesty:

- stanovením mezinárodně dohodnutých minimálních standardů sociálního pojištění a
- dohodami o rovném zacházení.

Začalo se minimálními standardy, přičemž se prvotní pozornost soustředila na úrazové pojištění (1922 – 1925). Poté byla pozornost zaměřena na úmluvy o nemocenském pojištění a posléze byly vytvářeny i úmluvy o penzijním pojištění, které byly pro odlišnosti v národních systémech přijaty zvlášť pro invaliditu, stáří a ztrátu živitele. Tento proces byl dovršen až v roce 1952, a to přijetím úmluvy o sociálním zabezpečení, která se stala základem soudobé sociální doktríny v Evropě.⁸

V roce 1935 byla přijata úmluva o zachování práv migrujících osob v oblasti důchodového pojištění. Do začátku II. světové války ji stihlo ratifikovat pouze málo států,

⁷ *Mezinárodní organizace práce (MOP)*-vznikla v r. 1919 a po II. Světové válce se stala speciální agenturou OSN pro otázky práce a její ochrany. Vznikla na základě potřeb zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací, které chtěly dosáhnout srovnatelné sociální ochrany. Z tohoto důvodu je spravována tripartitní správní radou. Prvním generálním ředitelem byl Albert Thomas, jež je autorem řady publikací o ochraně práce a mezinárodní spolupráci.

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 8–10.

proto se tato úmluva nestala významným koordinačním dokumentem. K tématu migrujících osob se tedy Mezinárodní organizace práce vrátila až po II. světové válce. V tomto období se však poměry v jednotlivých zemích změnily. Řada států musela pro vysokou inflaci opustit princip „fondového“ financování, na kterém bylo předválečné sociální pojištění převážně založeno, a to ve prospěch tzv. průběžného financování, které bylo méně citlivé na ekonomické změny způsobené válkou. Z tohoto důvodu se výše uvedená úmluva o zachování práv migrujících osob v oblasti důchodového pojištění z roku 1935 stala pro poválečnou dobu nevhodnou. Od této úmluvy, která byla označována číslem 48, odstoupily Československo, Maďarsko, Nizozemsko, Polsko a Španělsko. Úmluva zůstala ratifikována pouze Itálií, Izraelem a Jugoslávií (po jejím rozpadu platí pro nástupnické státy: Bosnu a Hercegovinu, Černou Horu, Chorvatsko, Slovinsko a Srbsko). Mezinárodní organizace práce začala tedy pracovat na nové úmluvě, která byla přijata v roce 1962, a to jako úmluva č. 118, o rovném zacházení v sociálním zabezpečení. Tato úmluva se v podstatě omezila jen na přijetí principu zákazu diskriminace v sociálním zabezpečení podle státní příslušnosti. Získala velký počet ratifikací.

Tak vznikly dvě mezinárodní konvence na ochranu sociálních práv migrujících osob v oblasti sociálního zabezpečení. Tyto úmluvy měly mimo jiné vytvořit i mezinárodní koordinační pravidla pro oblasti sociálního zabezpečení a postupně nahradit bilaterální smlouvy. Ze strany Mezinárodní organizace práce byl v roce 1982 ještě učiněn jeden krok v problematice sociálního zabezpečení migrujících osob, a to přijetí úmluvy č. 157, o zachování práv ze sociálního zabezpečení. Vzhledem k tomu, že v té době již zásluhou Rady Evropy a Evropského společenství, došlo k vytvoření řady významných koordinačních dohod, můžeme konstatovat, že tato úmluva „přišla příliš pozdě“. Prozatímní dohody Rady Evropy byly přijaty již v roce 1953 a Nařízení 1408, o kterém bude pojednáno dále, v roce 1971. Evropské státy se poté, co uspořádaly postavení migrantů koordinačními pravidly mezi sebou, pokusily tato pravidla prostřednictvím Mezinárodní organizace práce nabídnout celému světu.

Z výše uvedeného je zřejmé, že tedy i úmluvy Mezinárodní organizace práce sehrály určitou roli v mezinárodním uznání práv migrujících osob a jejich rodin na sociální zabezpečení a jejich zrovnoprávnění v otázkách sociálního zabezpečení s občany zemí, ve kterých pracují.⁹

⁹ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 8–11.

Nejvýznamnějším mezníkem v uznání práv migrantů v oblasti sociálního zabezpečení v Evropě však bylo přijetí Prozatímních dohod na půdě právě vzniklé Rady Evropy, jež byla ustanovena rozhodnutím Evropského kongresu v Haagu v květnu 1948, a to jako reakce na události ve střední a východní části Evropy, které vyvolaly studenou válku. Tak tedy vznikla Rada Evropy – mezistátní orgán svobodných a demokratických států na obranu lidských práv, a posléze i Evropský soudní dvůr pro lidská práva. Základním principem pro uspořádání budoucích vztahů v Evropě se stal zákaz diskriminace. Tento princip vycházel z myšlenky, že pokud budou odstraněny příčiny, které v minulosti vedly k válce, dá se další válce předejít. Mezi tyto příčiny samozřejmě patřila právě diskriminace, a to na základě státního občanství, rasy, náboženství a politického smýšlení. Proto se úsilí Rady Evropy upnulo ve druhé fázi k prosazení principu rovných příležitostí a dostupnosti pracovních, zdravotních a sociálních služeb v tom nejširším slova smyslu.

Prvním krokem v oblasti sociálního zabezpečení bylo přijetí Prozatímních dohod (celkem dvou). Jednalo se o Evropskou prozatímní dohodu o systémech sociálního zabezpečení ve stáří, invaliditě a při ztrátě živitele a Evropskou prozatímní dohodu o systémech sociálního zabezpečení jiných než ve stáří, invaliditě a při ztrátě živitele. Tyto dohody, podepsané v Paříži dne 11. prosince roku 1953, vedly v Evropě k nahrazení systému bilaterálních smluv smlouvou multilaterální. Vzhledem k tomu, že se plánovalo vypracování Evropské úmluvy o sociálním zabezpečení jako definitivního mezinárodního dokumentu, nazývaly se tyto úmluvy prozatímní.

Ve stejném období (11. prosince 1953) byla podepsána i Evropská úmluva o sociální a zdravotní pomoci, která doplňuje obě jmenované prozatímní dohody, jež vycházejí z principů sociálního zabezpečení tak, jak je definovala Mezinárodní organizace práce (1952). Z tohoto důvodu bylo vhodné uvedenou organizaci a její snahy a přijaté úmluvy zmínit (viz výše). Tato Evropská úmluva o sociální a zdravotní pomoci v podstatě nahradila bilaterální smlouvy o sociální a zdravotní pomoci v Evropě a tím vznikl evropský systém koordinace sociální ochrany.¹⁰

¹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 8–11.

Celý proces měl být završen v roce 1972, a to přijetím Evropské úmluvy o sociálním zabezpečení, jež se měla stát, jak bylo výš uvedeno, základem pro mnohostrannou koordinaci v sociálním zabezpečení. Toto očekávání Rady Evropy se však nestalo, protože členské státy Evropského hospodářského společenství (předchůdce Evropského společenství) přijaly v roce 1971 svá koordinační pravidla v Nařízení 1408. Nařízení 1408/71 Rady EHS o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství se omezilo pouze na koordinaci otázek, které souvisejí s volným pohybem pracovníků a které by se jinak musely řešit bilaterálními smlouvami. Ale všechny pokusy jít nad tento rámec zatím skončily pouze v člancích deklarací a nezávazných chart, jen jako proklamace evropské sociální doktríny. Uvedené Nařízení je aktem stanovujícím pevná a nezvratná pravidla pro aplikaci principu volného pohybu pracovníků v mezinárodním uskupení konfederativního typu cílené na členské státy Evropské unie. Evropské úmluvy sociálního zabezpečení jsou zaměřeny především na evropské státy, které nejsou členy Evropské unie. A zřejmě proto, že valná většina evropských států se postupně stala či se chce stát členy Evropské unie, se úsilí Rady Evropy v tomto případě ukázalo jako nadbytečné.

Princip volného pohybu pracovníků vyžadoval stejné zacházení a stejné příležitosti pro všechny, ať pracují v kterékoliv členské zemi. V důsledku tohoto principu Evropské hospodářské společenství nastoupilo cestu koordinace sociálního zabezpečení a vydalo výše jmenované Nařízení 1408/71.¹¹

Již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla zakotvena svoboda pohybu, jež představuje jeden ze základních principů, na kterých dodnes stojí Evropská unie. Svoboda pohybu ve smyslu uvedené smlouvy zahrnuje svobodu pohybu:

- zboží
- služeb
- kapitálu
- osob.¹²

¹¹ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 8–13.

¹² BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2.přepřacované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6.

Tyto čtyři svobody pohybu bývají označovány jako základní pilíře, na kterých stojí Evropská unie. Svoboda pohybu je zakotvena ve článku 14 Smlouvy o založení Evropského společenství.¹³

Svoboda pohybu osob, která je pro koordinaci sociálního zabezpečení rozhodující, vychází, jak uvádí Koldinská, z článků 48 a 49 Římské smlouvy zakládající Evropského hospodářského společenství. Ty přiznávají občanům členských států právo pracovat kdekoli v rámci Společenství.¹⁴

Uvedené právo by však bylo vážně omezeno, pokud by nebyly nějakým způsobem překlenuty rozdíly v systémech sociálního zabezpečení jednotlivých států. Proto již ve smlouvě o založení EHS (označovaná též jako tzv. „primární právo“) bylo v článku 51 zakotveno, že Rada EHS přijme taková opatření, která jsou nezbytná pro zajištění svobodného pohybu pracovníků. Na základě tohoto úkolu, přijala Rada EHS ve formě „sekundární legislativy“ několik nařízení, o kterých se pojednává v následující kapitole.

Smyslem Nařízení EHS je zajistit, aby migrující osoba zaměstnaná ve více zemích neztratila své nároky na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště, či proto, že v žádném z nich nesplnila potřebnou dobu pojištění stanovenou předpisy té které země. Jde o nároky bezprostředně související s právem občanů na svobodný pohyb.

Nařízení EHS se omezují pouze na koordinaci existujících národních sociálních systémů bez toho, že by hlouběji zasahovaly do jejich podstaty. Jak již bylo výše uvedeno, byly podobné instrumenty jako Nařízení ve formě mezinárodních mnohostranných úmluv přijaty i v rámci jiných organizací, a to například v Radě Evropy či na půdě Mezinárodní organizace práce. S výhradou, že někdy zakotvují pouze některý ze základních koordinačních principů, jsou si obsahově velice podobné. Nařízení EU však charakterizuje jejich bezprostřední závaznost a prioritní uplatnění v rámci EU před ostatními předpisy.¹⁵

¹³ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6.

¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 21.

¹⁵ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2.přepr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6 – 8.

1.1.2 Základní principy koordinace sociálního zabezpečení

Koordinace sociálního zabezpečení je poměrně složitou oblastí práva Evropského společenství. Za účelem zjednodušení aplikace koordinace byly identifikovány některé základní principy, jež obecně koordinaci sociálního zabezpečení jako takovou ovládají a zároveň v podstatě představují její koncepci.

Jedná se o následující zásady:

- rovné zacházení,
- aplikace právního řádu jediného státu,
- sčítání dob pojištění a
- export dávek, resp. zachování nabytých práv.

Tyto principy, jež vyplývají z Nařízení 1408/71, v podstatě zajišťují úspěšnou a bezkonfliktní aplikaci koordinace. Jsou tedy zárukou, že každému migrujícímu pracovníku v rámci Evropské unie bude zajištěna jeho sociální ochrana stejně, jako kdyby za prací nemigroval, ale pracoval ve svém státě bydliště.

V uvedeném výčtu principů koordinace není náhodou, že právě princip rovného zacházení je zmíněn jako první. Lze dokonce tvrdit, že zásada rovného zacházení se prolíná všemi dalšími principy koordinace a zároveň tvoří jeden ze stěžejních principů celé evropské integrace. Rovné zacházení je tedy jakýmsi „zastřešujícím principem“ i v oblasti sociálního zabezpečení.¹⁶

• Rovné zacházení

Princip rovného zacházení se prolíná celým evropským právem, je jedním ze stimulů jeho vývoje a snaha o zrovnoprávnění migrujících a nemigrujících pracovníků se stala rovněž jednou z determinant koordináčních nařízení v oblasti sociálního zabezpečení. Svobodný pohyb osob v Evropském společenství (dále jen ES) znamená kromě jiného požadavek na rovné postavení těch, kteří svobodného pohybu osob využijí, s těmi, kteří tak neučiní.

Migrující osoba se může setkat s tím, že zákony o sociálním zabezpečení hostitelské země zahrnují doložky, z kterých vyplývá diskriminace z důvodů státní příslušnosti. Taková

¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 49.

diskriminace může například spočívat v kvalifikačních podmínkách nebo v podmínkách pro poskytování dávek.

Jedním z pilířů Smlouvy zakládající EHS je základní princip, že se zakazuje veškerá diskriminace z důvodů státní příslušnosti (článek 7). V této souvislosti byla zakázána diskriminace na základě státního občanství, a to jak její přímá, tak nepřímá forma.

Ve vztahu k sociálnímu zabezpečení je princip rovného zacházení výslovně uveden v článku 3 Nařízení 1408/71, který stanoví, že osoby sídlící na území členských států, na které se vztahují ustanovení Nařízení, podléhají stejným povinnostem a užívají stejných výhod podle legislativy členského státu jako příslušníci dotyčného státu.

Pokud tedy národní právní předpisy členských států EU o sociálním zabezpečení zakotvují odlišnou úpravu platnou pro cizince, nebude tato platit pro osoby kryté komunitárním právem. S těmito „cizinci“ bude zacházeno stejně jako s vlastními občany.¹⁷

Z tohoto principu pak vychází např. povinnost vyvézt dávku do ciziny, kde pro její poskytnutí byly splněny podmínky, nebo sečíst doby pojištění. Princip rovného zacházení tedy skutečně zasahuje i do dalších základních principů koordinace, představuje „vůdčí zásadu“ celého systému.¹⁸

- **Aplikace právního řádu jediného státu**

Skutečnost, že se v oblasti koordinace objevuje a hojně používá princip použití jednoho právního řádu, v jehož důsledku dochází k určení kompetentního státu, dokazuje, že koordinační pravidla jsou *de facto kolizními normami*¹⁹, ovšem ve specifické oblasti – v oblasti sociálního zabezpečení.

¹⁷ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. Praha: 2. přepracované vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 7–8.

¹⁸ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 51.

¹⁹ Řeší kolizní situace při aplikaci národních předpisů u migrujících osob, aby nedocházelo k negativním či pozitivním kolizím zákonů – viz následující text.

Určení kompetentního státu je jednou z nejdůležitějších a často i nejproblematictějších otázek koordinace sociálního zabezpečení. Na správném určení kompetentního státu totiž závisí zachování a správné přiznání všech práv migrujícího pracovníka, jež mu ze systému sociální ochrany plynou.

Určení jednoho právního řádu, který bude pro řešení konkrétní situace použit, je přitom nezbytné proto, aby byl vyloučen jak negativní, tak pozitivní konflikt právních řádů.²⁰

V praxi to znamená, že je důležité předejít situaci, kdy výdělečně činná osoba přecházející hranice není pojištěna v žádném členském státě, anebo je naopak pojištěna v několika členských státech zároveň. Absence pojištění (negativní kolize národních zákonů) by mohla nastat v případě, pokud by osoba bydlela ve státě, kde se pojištění odvozuje ze zaměstnání, avšak současně pracovala ve státě, kde je pojištění vázáno na bydliště. Opakem je dvojí pojištění (pozitivní kolize), kdy osoba bydlící ve státě s teritoriálním systémem pojištění všech obyvatel by pracovala ve státě pojišťujícím zaměstnané osoby.

Obě tyto situace, negativní i pozitivní kolize zákonů, jsou nežádoucí a ohrožující volný pohyb pracovníků. Nařízení 1408/71 proto stanoví přesná kritéria, podle kterých lze aplikovat pouze jednu národní legislativu (jedno pojištění).

Obecným pravidlem je, že se uplatňuje legislativa země, kde zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná osoba pracuje, bez ohledu na místo jejího bydliště (článek 13 Nařízení 1408/71). Ve státě pracoviště může pak osoba požadovat dávky (například přídavky na děti) i v případě, že by jejich poskytování bylo podmíněno bydlištěm osob v tomto státě bez zřetele na zaměstnání.²¹

- **Sčítání dob pojištění**

Specifickým projevem rovného zacházení s migrujícími pracovníky je sčítání dob pojištění. Tento princip je rovněž nezbytný k zachování rovnosti mezi pracovníky, kteří migrují, a těmi, kteří svobody pohybu v rámci Společenství nevyužili. Migrující pracovníci

²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 52.

²¹ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 8.

odpracují vždy určitou část své kariéry v zahraničí, tedy v jiném státě, než jehož jsou státními příslušníky, a v důsledku toho také odvádějí příspěvky do pojistných systémů v jiném členském státě.²²

Sociální systémy členských států obsahují často jako jednu z podmínek získání nároku na dávku (např. v mateřství či v nemoci) určitou minimální dobu pojištění v dotčeném systému. Pokud by tato záležitost nebyla regulována na úrovni Společenství, mohly by tyto kvalifikační doby stavět zaměstnané a samostatně výdělečně činné migrující osoby do nevýhodného postavení.

Zásada sčítání dob pojištění stanoví, že **doby pojištění získané v rámci předchozích pojištění v jiných členských státech musí být vzaty v úvahu pro posouzení nároku v kompetentním státě**. Princip sčítání dob pojištění pro přiznání nároku platí pro všechny druhy dávek, s tím, že se uplatní pouze v případech, pokud je v tom kterém členském státě příslušná dávka na době pojištění závislá.²³

Zvláště citelná by neexistence této zásady byla v případě důchodů. Ať už se migrující pracovníci po skončení pracovní kariéry vrátí do státu svého bydliště, nebo naopak setrvávají v jiném členském státě, je nezbytné, aby se jim započítaly jako doby pojištění všechna období, kdy v různých členských státech přispívali do systémů sociálního pojištění.²⁴

Důležitým principem, který ovládá koordinaci sociálního zabezpečení, je tedy v tomto smyslu právě princip sčítání dob pojištění.

- **Zachování nabytých práv**

Posledním z principů, jež bývají označovány za principy koordinace, je tzv. export dávek, respektive zachování nabytých práv. Dávky je kompetentní instituce povinna exportovat, tedy poslat do jiného členského státu v případě, že se osoba, která má na tyto dávky nárok, přestěhuje do jiného členského státu. Exportem dávek je rovněž podpořeno uplatnění principu

²² KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 55.

²³ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 9.

²⁴ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 55.

rovného zacházení v tom smyslu, že je s migrujícími osobami, jimiž byla přiznána určitá peněžitá dávka, zacházeno stejně, jako kdyby nemigrovaly. Podle Nařízení 1408/71 (článek 10 odstavec 1) se státy vzdávají všech doložek vyžadujících trvalý pobyt k poskytování dávek. **Koordinační pravidla tak zajišťují výplatu dávek nejen do státu, kde osoba bydlí, ale do kteréhokoli jiného členského státu.**²⁵

V současné době lze považovat za pátou ze základních zásad koordinace sociálního zabezpečení **zásadu stejného posuzování**. Tuto zásadu lze stručně popsat takto: skutečnosti, příjmy a jiné okolnosti, které mají význam pro posouzení nároků migrujících pracovníků, nicméně nastaly v jiných členských státech, je třeba brát v úvahu stejně, jako by nastaly v daném členském státě. Z tohoto důvodu se můžeme setkat s tím, že je tato zásada označována jako zásada „rovnosti území“. Zejména Evropský soudní dvůr prosazování tohoto principu věnuje stálou pozornost. Ve své argumentaci při podpoře tohoto principu nepoužívá Evropský soudní dvůr pouze ustanovení o zákazu diskriminace obsažené v Nařízení 1408/71, ale také samotnou zakládající Smlouvu Společenství – čl. 39 a 42 SES o volném pohybu pracovníků a odstraňování překážek. Nebylo tomu tak vždy, starší rozsudky Soudního dvora Evropského společenství směřovaly k tomu, že ustanovení Nařízení 1408/71 neukládají státům posuzovat skutečnosti nastalé na území jiných členských států stejně, jako by k nim došlo na jejich vlastním území. Tento obrat nastal v průběhu 80. a 90. let dvacátého století, kdy došlo v rozsudcích Evropského soudního dvora ke změně názoru na tuto problematiku, a Evropský soudní dvůr opakovaně uvedl, že **institute jsou za určitých podmínek povinny, nezávisle na zásadě sčítání dob pojištění, zacházet se skutečnostmi nastalými v jiných členských státech stejně jako s těmi, k nimž došlo na jejich vlastním území.**²⁶

²⁵ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2 přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 9.

²⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 57, 58.

1.2 Zdroje evropského práva sociálního zabezpečení

Právo Evropského společenství se vytvářelo tedy nejen vlivem členských států, ale i mezinárodních organizací, jejichž nejvýznamnější dokumenty a jejich ideový základ byly v podstatě „recipovány“ do primárních dokumentů práva evropského společenství.²⁷

Základem koncepce sociálních práv v Evropské unii i v jejích členských státech posloužila **Evropská sociální charta** – dokument Rady Evropy (tedy nikoliv přímo Evropské unie), přijatý již v roce 1961, definující řadu chráněných sociálních práv a svobod občanů, vytvářejících základnu sociálního systému demokratické společnosti. Evropské společenství přijalo Evropskou sociální chartu za základ své sociální politiky. Evropská sociální charta, ke které se Evropské společenství přihlásilo jako k právnímu základu vlastní koncepce sociálních práv, je z tohoto hlediska nejdůležitějším mezinárodním dokumentem sociální povahy. V tomto dokumentu bylo zakotveno mimo jiné obecné právo na rovné zacházení pro migrující pracovníky, zejména ve věcech souvisejících s výkonem práce. Článek 12 tohoto dokumentu lze považovat za základ koordinace sociálního zabezpečení na úrovni Rady Evropy.

Na základě Evropské sociální charty přijalo Evropské společenství (s výjimkou Velké Británie) na summitu v prosinci 1989 ve Štrasburku vlastní „Chartu základních sociálních práv pracujících“ (tzv. Sociální chartu Evropského společenství). **Sociální charta Evropského společenství** není právně závazný dokument, jsou v ní vyhlášeny principy evropského pojetí sociální politiky a zejména postavení práce ve společnosti, které by měly členské státy v sociální oblasti respektovat. Je zde uveden výčet základních devatenácti sociálních práv občanů Evropské unie. Tento katalog předznamenal vývoj v sociální oblasti nejen na půdě Rady Evropy, ale i v Evropské unii a potažmo i v jednotlivých členských státech. Dohled na dodržování základních práv je dle Smlouvy o Evropském společenství v kompetenci veřejného ochránce práv (ombudsmana), ustanoveného v Evropské unii dle skandinávského vzoru a jmenovaného Evropským parlamentem.²⁸

²⁷ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 14.

²⁸ KERŤOVSKÝ, Miroslav. KERŤOVSKÁ, Alena. *Evropská unie-historie, instituce, ekonomika a politiky*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999, s. 112.

Uvedené mezinárodní dokumenty, kterým se přizpůsobily i vnitrostátní právní řády (a jejichž podobu ovlivnil rovněž vývoj vnitrostátních právních řádů), sice předpokládají uplatnění svobody pohybu a předznamenávají rovné zacházení pro migrující pracovníky, na druhou stranu nicméně předpokládají, že jednotlivé státy definují vlastní systémy sociální ochrany, jež budou uplatňovat na svém území a pro své občany, nebo své obyvatele. Z této premisy vychází rovněž koncepce národních systémů sociální ochrany v Evropě. Vývoj národních systémů sociální ochrany stál na principu tzv. teritoriality. **Teritorialita** je omezení působnosti systému sociální ochrany na území daného státu, a je ostatně znakem všech vnitrostátních právních řádů. Tento princip umožňuje jednotlivým státům koncipovat svůj systém sociální ochrany tak, jak to odpovídá jeho vlastní tradici a momentální ekonomické situaci i politickému směřování. Porovnáním výše uvedených svobod (viz kapitola 1.1.1, str. 11), o které se opírá koordinace, s principem teritoriality, dojdeme k závěru, že právo Evropského společenství princip teritoriality v některých oblastech překonává, a to především z toho důvodu, že princip teritoriality je do určité míry v rozporu s jedním ze základních principů, na kterých stojí Evropská unie jako celek, a tím je volný pohyb osob a ochrana sociálních nároků migrujících osob, a proto princip teritoriality bývá nahrazován právě principem volného pohybu pracovních sil. K němu se pak váže řada podrobných pravidel týkajících se migrace i koordinace sociálního zabezpečení, která nad teritorialitu národních systémů staví rovnost zacházení, jediné pojištění a další principy tak, aby občané Evropské unie mohli své právo volného pohybu využívat bez obav z diskriminace a ztráty nároků.²⁹

Vzhledem k tomu, že volný pohyb osob byl zakotven, jak již bylo výše uvedeno, ve Smlouvě o založení Evropského společenství z roku 1957 a že se jednalo o velmi důležitou svobodu, bez které by společný trh nemohl dobře existovat, byla problematika volného pohybu osob upravena poměrně záhy. Svoboda pohybu je zakotvena v článku 14 Smlouvy o založení Evropského společenství, obecný obsah volného pohybu pracovníků a zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti je zakotven v článku 39 citované smlouvy. V oblasti pracovněprávní ochrany zmocňuje článek 40 Smlouvy o založení Evropského společenství Radu k přijímání směrnic nebo nařízení potřebných k zavedení volného pohybu pracovníků. Článek 42 Smlouvy v této souvislosti obsahuje zmocnění pro Radu Evropy k přijetí opatření k zajištění sociálního zabezpečení migrujících pracovníků a oprávněných příslušníků jejich rodin. Uvedené ustanovení představuje základ zmocnění k přijetí

²⁹ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 15–20.

dokumentů sekundárního práva Evropského společenství, jež provádějí zásady obsažené právě v článku 42 smlouvy o Evropském společenství. Zároveň již v primárním právu Evropského společenství je možné nalézt dva ze čtyř (respektive pěti) základních principů koordinace, jež jsou upraveny a rozvedeny v tzv. koordinačním nařízení. Jedná se o princip zachování nabytých práv, a to ve formě sčítání dob pojištění a principu exportu dávek do ciziny. Další principy a konkretizace principů právě uvedených jsou obsaženy v právních předpisech sekundárního práva.

Vzhledem k tomu, že zmocnění pro orgány Společenství bylo silné, byla v této oblasti přijímána vždy nařízení. Výhodou nařízení, tedy právního předpisu sekundárního práva Evropského společenství s největší právní silou, je, že je přímo aplikovatelné v členských státech a není třeba znění nařízení přizpůsobovat žádnou část vnitrostátního práva. V okamžiku nabytí platnosti se stávají bezprostředně součástí právního řádu členských států, aniž by vyžadovaly implementaci nebo jiné převzetí do vnitřního právního řádu státu. Směrnice jsou oproti nařízení dalšími předpisy práva Evropského společenství, jež není možné použít přímo a v členském státě se ani nelze směrnice přímo dovolat. Každá směrnice obsahuje cíle, jichž má být dosaženo, a časový horizont, do kdy se tak má stát, resp. do kdy má být směrnice implementována do právního řádu členských států.

V oblasti volného pohybu pracovních sil a sociální ochrany migrujících pracovníků byla přijata nařízení, a to dvě nařízení o koordinaci sociálního zabezpečení, a sice nařízení č. 3 a 4, jež nabyly účinnosti dne 1. 1. 1959.³⁰

Na přelomu 60. a 70. let byla výše uvedená nařízení nahrazena novou právní úpravou týkající se volného pohybu pracovníků a jeho sociálních aspektů. Jedná se o:

- nařízení Rady (EHS) č. **1612/68** ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství (dále jen „Nařízení 1612/68“), toto nařízení se nevztahuje na osoby samostatně výdělečně činné,
- nařízení Rady (EHS) č. **1408/71** z 14. června 1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále jen Nařízení 1408/71“), které

³⁰ KOLDINSKÁ, Kristina, *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 22 – 24.

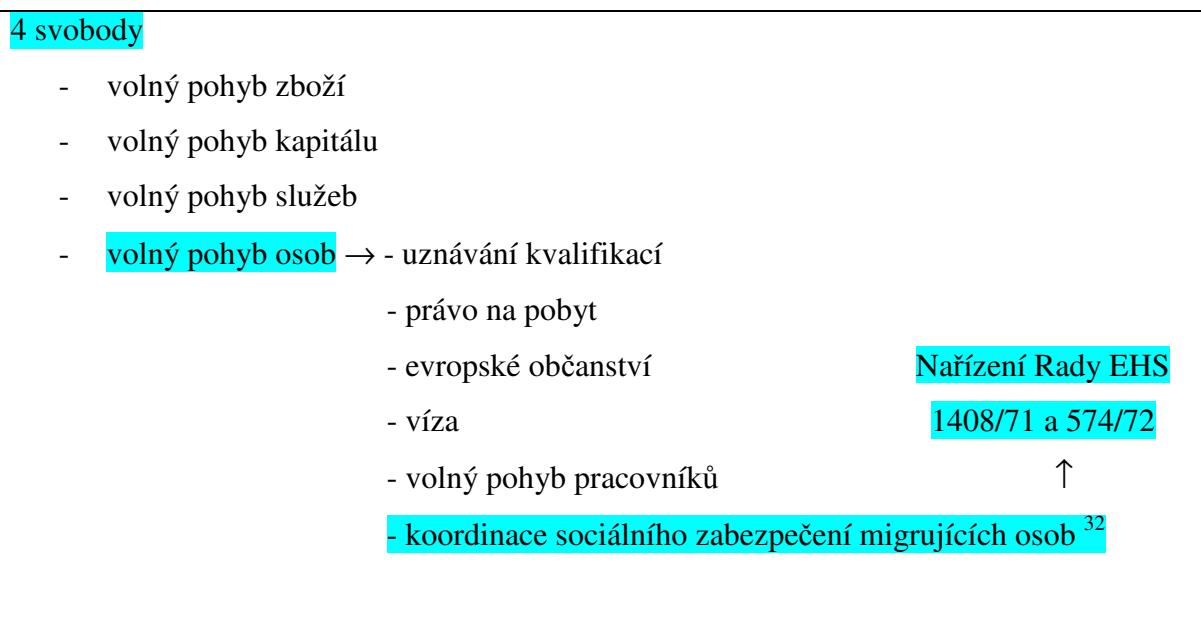
obsahuje ustanovení zákonodárství evropského společenství o sociálním zabezpečení a jež má hmotně-právní charakter,

- nařízení Rady (EHS) č. 574/72, stanovující postup provádění nařízení (EHS) č. 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále je „Nařízení 574/72 nebo Prováděcí nařízení“), má procesně-právní charakter.³¹

Uvedená Nařízení představují základní, přímo závazné a nadnárodní předpisy Společenství koordinující systémy sociálního zabezpečení všech členských států. Místo a funkci koordinačních pravidel v rámci Evropské unie znázorňuje následující schéma 1:

(Schéma 1)

Schéma 1 – Místo a funkce koordinačních pravidel v rámci EU



Zdroj: BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6.

Uvedená nařízení, jež jsou rozhodující pro oblast sociálního zabezpečení, jsou dodnes účinná, i když poslední dvě z nich prošla některými důležitými změnami, jež je aktualizovaly v souladu s nároky a požadavky kladenými na volný pohyb osob v současné době. I přesto, že

³¹ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6 – 7.

³² BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 6.

bylo Nařízení 1408/71 mnohokrát novelizováno tak, aby odpovídalo současným požadavkům a potřebám, je třeba ho nahradit Nařízením novým, které by celou agendu koordinace zjednodušilo a zpřehlednilo a rovněž, aby zakomponovalo některé důležité principy a výklady, jež do oblasti koordinace přinesla judikatura Evropského soudního dvora.

Proces vedoucí k přijetí nového nařízení byl dlouhý a poměrně strastiplný. Již v roce 1992 přijala Rada Evropského společenství na svém zasedání v Edinburgu akční plán ke zlepšení volného pohybu pracovních sil. V roce 1998 předložila v tomto smyslu Komise svůj návrh nového koordinačního nařízení, jež mělo nahradit Nařízení 1408/71. Následovaly dlouhé diskuse, kterých se od roku 2003 mohly v roli pozorovatele zúčastnit i nové členské státy a bylo jim umožněno prezentovat své názory a stanoviska a upozorňovat na problémy. V roce 2004 byla koordinace sociálního zabezpečení upravena novým nařízením Evropského parlamentu a Rady Evropského společenství č. **883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení** (dále jen „Nařízení 883/04“). Mnohé aspekty budoucí koordinace budou konkretizovány prováděcím nařízením k Nařízení 883/04, jež se v současné době připravuje a na jehož přijetí závisí, kdy nabude Nařízení 883/04 účinnosti. Bez prováděcího nařízení nelze nové nařízení aplikovat a nelze podle něj sociální zabezpečení koordinovat.³³

1.2.1 Působnost koordinačních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení

Aby bylo možné, jakýkoli právní předpis správně aplikovat, je třeba definovat, na jaké situace se konkrétní právní předpis vztahuje a v jakých případech je možné jej použít. Nařízení 1408/71 není v tomto smyslu výjimkou. V této souvislosti je vhodné upozornit, že koordinace se nevztahuje z územního hlediska pouze na Evropskou unii. Koordinace sociálního zabezpečení, tak jak je upravena Nařízením 1408/71, se použije i v dalších státech, jež patří do Evropského hospodářského prostoru, jakož i ve Švýcarsku. Koordinace sociálního zabezpečení se tedy vztahuje na 27 států Evropské unie, další tři státy, jež nepatří do Evropské unie, ale pouze do Evropského hospodářského prostoru, tedy Evropského společenství volného pohybu a navíc na Švýcarsko. Celkem se tedy v současnosti používají koordinační předpisy v 31 státech Evropy. Pro úplnost je třeba dodat, že se koordinační nařízení rovněž

³³ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 25.

vztahují na některá území mimo Evropu, jež administrativně spadají pod působnost některého z členských států.

Kromě územní působnosti je nezbytné určit správně také věcnou a osobní působnost Nařízení.³⁴

1.2.1.1 Věcný rozsah koordinace

Předpisy Společenství o sociálním zabezpečení se týkají všech národních právních předpisů členských států, jejichž předmětem jsou:

- dávky v nemoci a mateřství,
- dávky v invaliditě,
- dávky ve stáří,
- dávky pozůstalým,
- dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- pohřebné,
- dávky v nezaměstnanosti,
- rodinné dávky.

Výše uvedeným vymezením věcného rozsahu v článku 4 Nařízení 1408/71 bylo zřetelně odmítnuto rozlišování podle toho, zda jsou jednotlivé dávky financovány z příspěvků, či zda je vyplácí zaměstnavatel, instituce sociálního zabezpečení nebo orgán veřejné správy. Přesto se toto vymezení ukázalo jako nedostatečné. Článek byl proto doplněn (odstavec 2a) o další tzv. zvláštní nepříspěvkové dávky, které – ač obecně nespádají do rámce koordinace sociálního zabezpečení či jsou z jeho působnosti přímo vyloučené (sociální a léčebná pomoc) slouží

- k poskytnutí doplňkové ochrany proti rizikům krytým dávkami v základním výčtu článku 4(1), nebo
- jako specifická ochrana osob s postiženími.

³⁴ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 38.

Je velmi složité a přitom nanejvýš důležité rozhodnout, které konkrétní dávky v každém státě jsou předmětem koordinace. Jakýkoliv pokus o definici by byl však marný, a to vzhledem k existujícím nesrovnalostem mezi národními legislativami.³⁵

Z tohoto důvodu je Nařízení po věcné stránce strukturováno podle sociálních událostí, nikoliv podle systémů. Protože to, co členské státy spojuje, jsou právě sociální události, jakožto právní skutečnosti, jež dávají vzniknout, měnit se i zanikat právním vztahům v těch kterých systémech sociální ochrany. Definovat tedy věcný rozsah koordinace sociálního zabezpečení prostřednictvím sociálních událostí, jež jsou systémy kryty, se jeví jako pružná a vhodná metoda.

Nařízení má i negativní vymezení svého věcného rozsahu, a to v tom smyslu, že se nevztahuje na sociální a léčebnou pomoc a na soustavy dávek týkající se obětí a důsledků války. Důvod pro vyloučení těchto dávek z koordinace lze spatřovat v tom, že se jedná zpravidla o individualizované systémy určené osobám, jež vzhledem ke své sociální situaci či zdravotnímu stavu nemohou pracovat a nejsou tedy zařazeny do systémů sociálního pojištění, ani se nepředpokládají žádné příspěvky do systému. Jedná se o nenárokové dávky, na něž zpravidla vzniká nárok až úředním rozhodnutím, nikoli na základě účasti v systému či ze zákona. Z tohoto důvodu není účelné ani smysluplné tyto dávky koordinovat.³⁶

1.2.1.2 Osobní rozsah koordinace

V oblasti osobního rozsahu koordinace byly v poslední době přijaty zřejmě nejvýraznější změny, co se týče celkové koncepce koordinace. Do koordinace sociálního zabezpečení v Evropě byly postupně zahrnovány další a další skupiny osob. Výsledkem bylo, že zatímco původní nařízení se vztahovalo v podstatě pouze na zaměstnance a příslušníky jejich rodin a pozůstalé, současný systém koordinace je, zjednodušeně řečeno, otevřen pro kohokoliv, kdo je účasten systémů sociální ochrany v některém z členských států a jeho pracovní nebo rodinná situace není omezena pouze na tento členský stát.³⁷

³⁵ BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2.přepřac. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 10.

³⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 46 – 47.

³⁷ Tamtéž, s. 38.

Působnost Nařízení 1408/71 ve vztahu k osobám je vymezena článkem 2, který v současnosti stanoví, že se předpis vztahuje na:

1. *osoby zaměstnané nebo samostatně výdělečně činné, které podléhají nebo podléhaly právním předpisům jednoho nebo více členských států a které jsou státními příslušníky jednoho nebo více členských států nebo které jsou osobami bez státní příslušnosti nebo uprchlíky bydlícími na území jednoho z členských států, jakož i na jejich rodinné příslušníky nebo pozůstalé.*
2. *pozůstalé po zaměstnaných nebo samostatně výdělečně činných osobách, které podléhaly právním předpisům jednoho nebo více členských států, bez ohledu na státní příslušnost těchto osob v případech, kdy jejich pozůstalí jsou státními příslušníky jednoho z členských států, nebo osobami bez státní příslušnosti nebo uprchlíky bydlícími na území jednoho z členských států.*³⁸

Této článek se za stejných podmínek vztahuje i na studenty.

Má-li být ve své podstatě zachován volný pohyb osob zaručený primárním právem Společenství, bylo nezbytné rozšířit původní okruh osob krytých Nařízením na výše uvedený, kterým v současnosti disponujeme.

1.3 Aplikace evropského práva sociálního zabezpečení v působnosti České správy sociálního zabezpečení

Koordinace sociálního zabezpečení představuje poměrně složitou oblast. Aby byla koordinační pravidla účinná, je třeba zajistit jejich efektivní a bezchybné provádění. Koordinaci systémů sociálního zabezpečení neprovádějí žádné zvlášť vytvořené orgány či instituce. V praxi ji aplikují stejné instituce, které spravují jednotlivé systémy sociálního zabezpečení a z nich vyplývající nároky osob v rámci členských států. Jedinou výjimkou jsou v tomto ohledu styčné orgány některých států, zřízené výslovně za účelem koordinace provádění evropského práva a mezinárodního práva na národní úrovni. Příkladem takové instituce je u nás v České republice Centrum mezistátních úhrad, které je styčným orgánem České republiky pro koordinaci v oblasti zdravotní péče.

V České republice je k provádění evropského práva sociálního zabezpečení kompetentní **Česká správa sociálního zabezpečení**, jež aplikuje Koordinační nařízení a

³⁸ Bauer, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*, 2. přepracované vyd., Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s.18 – 20.

vykonává následující **funkce**: kompetentní instituce, instituce místa bydliště a místa pobytu, styčného orgánu a instituce určené pro provádění konkrétních ustanovení Koordinačních nařízení, a to pro následující oblasti: důchody, peněžité dávky v nemoci a mateřství, peněžité dávky vyplácené při pracovních úrazech a nemocích z povolání, poskytované z nemocenského a důchodového pojištění.

Podstatou organizačního uspořádání pro zpracování evropských agend na České správě sociálního zabezpečení byla snaha o maximální zachování stávající organizační struktury, tzn., začlenění nových agend do již existující struktury a funkčních vazeb.³⁹

1.3.1 Určení příslušnosti k právním předpisům

Bezproblémový pohyb pracovní síly mezi jednotlivými členskými státy Evropské unie je podmíněn existencí celé řady předpokladů, jež těm pracovníkům, kteří se rozhodnout odejít za prací do jiného členského státu, poskytnou jistoty v sociální oblasti. **Základním úkolem koordinačních pravidel je tedy určit příslušné právní předpisy.** Obecná ustanovení Nařízení 1408/71 o příslušných právních předpisech lze nalézt v člácích 13 až 17 části II. Zde jsou obsažena i zvláštní pravidla pro určování příslušných právních předpisů pro některé druhy dávek, například pro dávky v nezaměstnanosti.

Pravidla pro určení příslušných právních předpisů musí stanovit, který systém sociálního zabezpečení se bude aplikovat. Musí předcházet situacím, kdy ve výsledku přeshraničního pohybu nebude příslušné žádné právo, nebo naopak, předcházet situacím, kdy bude současně příslušné více než jedno právo. Tato pravidla jsou kogentní povahy a neponechávají dotčené osobě volbu mezi „lepším“ a „horším“ systémem. Ve výsledku tak může být pracovník pojištěn ve státě s méně atraktivními podmínkami v porovnání s podmínkami v jeho domovském státě nebo státě bydliště. Ucelenost pravidel stanovených v části II. Nařízení 1408/71 se odráží ve snaze pokrýt v oblasti příslušných právních předpisů veškeré situace, které mohou v praxi volného pohybu nastat.⁴⁰

³⁹ ČSSZ, Souběžný výkon činnosti[on-line],[cit. 5. srpna 2008], dostupné z: <http://www.cssz.cz/evropska-unie/>

⁴⁰ PENNINGS, Frans. *Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2003. s. 55.

1.3.1.1 Základní pravidlo státu výkonu činnosti

Jedním z hlavních principů koordinace, jak již bylo výše uvedeno, je aplikace právního řádu jediného státu. Proto Nařízení 1408/71 definuje pravidla, podle kterých se jednoznačně určí příslušnost k právním předpisům, tzn., jakým právním předpisům bude migrující osoba v rámci sociálního zabezpečení podléhat. Podle příslušných právních předpisů se posuzuje jak vznik nároku na dávku, pravidla pro její poskytování, tak i placení pojistného. Určení právních předpisů platí pro všechna odvětví sociálního zabezpečení krytá Nařízením a upravovaná příslušnou vnitrostátní legislativou. Není tedy možné, aby byl migrující pracovník nemocensky pojištěn v jednom členském státě a důchodově v jiném. Pokud jsou tedy určité právní předpisy určené jako příslušné, nelze na základě projevu vůle jejich účinek vyloučit. Účast v systému sociálního zabezpečení není otázkou volby účastníků daného právního vztahu.

Základní pravidlo pro určování příslušnosti k právním předpisům o sociálním zabezpečení obsahuje článek 13 (2) a) a b) Nařízení 1408/71. Jedná se o tzv. **pravidlo státu výkonu činnosti (lex loci laboris)**:

- Osoba zaměstnaná podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území pracuje, i když bydlí na území jiného členského státu nebo když registrované ústředí nebo místo podnikání instituce, podniku nebo osoby, které ji zaměstnávají, je na území jiného členského státu.
- Osoba samostatně výdělečně činná podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území vykonává svou výdělečnou činnost, i když bydlí na území jiného členského státu.⁴¹

Na určení příslušných právních předpisů **nemá** vliv:

1. státní příslušnost dotčené osoby,
2. místo výplaty mzdy
3. měna, ve které je mzda vyplácena
4. místo, kde jsou odváděny daně,

⁴¹ Nařízení Rady EEC 1408/71 z 14. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

5. skutečnost, že oprávnění k výkonu podnikatelské činnosti bylo vystaveno podle právních předpisů jiného členského státu,
6. osoba je dobrovolně pojištěna v jiném členském státě.

Určením aplikovatelné legislativy se zároveň vylučuje aplikace právních předpisů o sociálním zabezpečení dvou či více členských států. Článek 13 (1) Nařízení 1408/71 stanoví základní pravidlo, a to že **osoby spadající pod osobní rozsah Nařízení 1401/71, podléhají právním předpisům pouze jednoho členského státu**. Z tohoto pravidla existují dvě výjimky uvedené v člancích 14 (c) a 14 (f) Nařízení 1408/71, o nichž bude pojednáváno v dalším textu.

Určená legislativa platí pro všechna odvětví sociálního zabezpečení krytá Nařízením 1408/71 a stanovená příslušnou národní legislativou. Týká se nejen poskytování dávek, ale i placení pojistného.

V České republice se Nařízení 1408/71 ve smyslu článku 4 vztahuje na tyto oblasti sociálního zabezpečení: nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zdravotní pojištění, státní sociální podporu a zabezpečení v nezaměstnanosti.

Vztahují-li se na osobu právní předpisy stanovené článkem 13 (2) písmena a) a b) Nařízení 1408/71, tzn., že pracuje-li pouze v jednom členském státě Evropské unie, nevystavují se evropské formuláře.⁴²

1.3.1.2 Odchyly ze základního pravidla státu výkonu činnosti

Odchyly ze základního pravidla používání právních předpisů státu výkonu činnosti jsou stanoveny v článku 13 (2) písmena c) až f) a dále v člancích 14 až 17 Nařízení 1408/71. Jde o tyto skupiny osob:

- **Osoby zaměstnané na palubě lodi**
- **Státní úředníci**
- **Osoby odvedené nebo znovu povoláné do služby v ozbrojených silách nebo do náhradní služby**
- **Osoby, které přestanou podléhat právním předpisům členského státu, aniž se na ně začnou vztahovat právní předpisy jiného členského státu. Osoba, která přestane podléhat právním předpisům**

⁴² BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přeprac. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2002, s. 17 – 18.

jednoho členského státu, aniž se na ni začnou vztahovat právní předpisy jiného členského státu v souladu s pravidly určování příslušnosti k právním předpisům, podléhá právním předpisům státu svého bydliště, a to výlučně.

- **Vyslané osoby.** Na osobu se při vyslání, které nepřesáhne dobu 12 měsíců, vztahují právní předpisy vysílajícího státu. Doba vyslání je možno prodloužit, maximálně však o dalších 12 měsíců.
- **Souběžný výkon činnosti ve dvou nebo více členských státech.** Jedná se o situaci, kdy je osoba souběžně činná ve více členských státech, a to buď jako zaměstnanec nebo jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako obojí zároveň.
- **Osoby zaměstnané na diplomatických misích a konzulárních úřadech a pomocný personál Evropských společenství** – právo volby právních předpisů.
- **Výjimka podle článku 17 Nařízení 1408/71** – tento článek umožňuje sjednání výjimky z ustanovení článků 13 až 16 Nařízení 1408/71, poskytuje potřebnou pružnost v řešení problémů týkajících se určení příslušnosti k právním předpisům. Konkrétně umožňuje, aby si dva nebo více členských států, příslušné úřady těchto států nebo instituce určené těmito úřady dohodly výjimku týkající se ustanovení článků 13 – 16 Nařízení (tj. určování příslušnosti k právním předpisům), a to vždy v zájmu některých kategorií osob nebo některých osob.⁴³

1.3.1.2.1 Vysílání osob

Nejčastější odchylkou ze základního pravidla státu výkonu činnosti je používání právních předpisů vysílajícího státu u osob vyslaných dočasně k výkonu práce do jiného členského státu. Osoba, která normálně vykonává činnost na území prvního členského státu a která je dočasně vyslána na území druhého členského státu, aby tam provedla práci, podléhá právním předpisům prvního členského státu, za předpokladu, že očekávané trvání této práce nepřevyšuje 12 měsíců a že není vyslána, aby nahradila jinou osobu, která dovršila dobu

⁴³ Nařízení Rady EEC 1408/71 z 14. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

svého přidělení. Vyslaný zaměstnanec podléhá právním předpisům vysílajícího členského státu.⁴⁴

Osoba samostatně výdělečně činná na území členského státu, která vykonává práci na území jiného členského státu, nadále podléhá právním předpisům prvního státu, a to za předpokladu, že předpokládané trvání této práce nepřevýší dvanáct měsíců.⁴⁵ Z uvedeného vyplývá, že osoba samostatně výdělečně činná vysílá sama sebe.

Doba vyslání nesmí převýšit dvanáct měsíců. Vyslání je možno dočasně přerušit např. za účelem čerpání dovolené. Základní dobu vyslání je možné prodloužit maximálně o dalších dvanáct měsíců za předpokladu, že žádost o prodloužení doby vyslání byla podána před skončením původní 12-ti měsíční doby vyslání a za předpokladu, že instituce určená příslušným úřadem v přijímajícím státě k tomu poskytne souhlas.⁴⁶

1.3.1.2.2 Souběžný výkon činnosti ve dvou nebo více členských státech

V souladu s článkem 12a (1) (a) Prováděcího nařízení je osoba, která vyvíjí činnost na území dvou nebo více členských států nebo v podniku, který má sídlo na území jednoho členského státu a který působí na obou stranách společné hranice dvou členských států, nebo která je současně zaměstnána na území jednoho členského státu a samostatně výdělečně činná na území jiného členského státu, **povinna oznámit tuto situaci instituci určené příslušným úřadem členského státu, na jehož území bydlí.**⁴⁷

Zaměstnanec, který vykonává práci současně na území dvou nebo více členských států oznámí tuto situaci instituci určené příslušným úřadem státu, na jehož území bydlí. Tato instituce pak určí příslušné právní předpisy⁴⁸. Jestliže právní předpisy členského státu, na jehož území zaměstnanec bydlí, nejsou příslušné⁴⁹, instituce určená příslušným úřadem tohoto členského státu oznámí tuto situaci instituci určené příslušným úřadem členského státu, jehož právní předpisy jsou příslušné.

⁴⁴ Nařízení Rady EEC 1408/71 z 14. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
článek 14.

⁴⁵ Tamtéž, článek 14a.

⁴⁶ Nařízení Rady EEC 1408/71 z 14. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
článek 14.

⁴⁷ Prováděcí nařízení 574/72

⁴⁸ V souladu s článkem 14 (2) (b), popřípadě 14 (3) Nařízení

⁴⁹ Dle článku 14 (2) (b), popř. 14 (3) Nařízení

Následně instituce určená příslušným úřadem členského státu, jehož právní předpisy se mají aplikovat, vystaví dotyčné osobě **evropský formulář E-101⁵⁰ - příloha č. 1 – v němž** uvede, že osoba podléhá právním předpisům tohoto členského státu a zašle kopii instituci určené příslušným úřadem všech ostatních zúčastněných členských států.

Evropský formulář E-101, tj. potvrzení o příslušnosti k právním předpisům. Toto potvrzení osvědčuje skutečnost, že daná osoba podléhá právním předpisům jednoho členského státu, tzn., že v dalších členských státech jsou zaměstnavatelé povinni odvádět pojistné do českého systému, u řidičů mezinárodní kamionové dopravy slouží tento evropský formulář jako kontrolní doklad o tom, že jsou řádně pojištěni ve státě svého bydliště. Formulář E101 vystavuje oprávněná instituce sociálního zabezpečení té země, jejímž právním předpisům zaměstnanec podléhá.

Instituce ve zúčastněných členských státech zašlou, je-li třeba, instituci určené příslušným úřadem členského státu, jehož právním předpisům daná osoba podléhá, informace nutné k vyměření příspěvků, které mají povinnost platit zaměstnavatelé nebo dotyčná osoba podle příslušných předpisů⁵¹

1.3.1.2.3 Zaměstnanci v mezinárodní dopravě

Zvláštní kategorií zaměstnanců vykonávajících činnost souběžně ve dvou nebo více členských státech jsou zaměstnanci zajišťující mezinárodní dopravu, kteří jsou členy cestujícího personálu. Jedná se mimo jiné o řidiče v nákladní a osobní přepravě, strojvůdce, posádku vlaku, piloty apod. Pravidlo pro používání právních předpisů u zaměstnanců v mezinárodní dopravě obsahuje článek 14 (2) (a) Nařízení.

Určování příslušnosti k právním předpisům

Zaměstnanec v mezinárodní dopravě podléhá obecně právním předpisům toho členského státu, na jehož území zaměstnavatel zaregistroval své ústředí nebo místo podnikání.

⁵⁰ V souladu s článkem 12a (2) (a) Prováděcího nařízení

⁵¹ Čl. 12a (2) (2) Prováděcí nařízení

Pokud má zaměstnavatel pobočku nebo stálé zastoupení na území jiného členského státu než je stát, ve kterém zaměstnavatel zaregistroval ústředí nebo místo podnikání, pak zaměstnanec, který má uzavřen pracovní poměr s touto pobočkou nebo s tímto stálým zastoupením, podléhá právním předpisům členského státu, na jehož území se nachází tato pobočka či stálé zastoupení.

Jestliže zaměstnanec vykonává práci převážně na území členského státu, kde bydlí, podléhá právním předpisům tohoto členského státu, i když jeho zaměstnavatel nemá na území tohoto členského státu registrované ústředí nebo pobočku či stálé zastoupení.

Jako doklad o příslušnosti k právním předpisům té které země slouží již uvedený evropský formulář E-101, který vystavují v případě zaměstnanců v mezinárodní dopravě na základě žádosti zaměstnavatele místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Na okresní správy sociálního zabezpečení se obrací písemnou žádostí prostřednictvím vnitrostátních tiskopisů vyvěšených na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení. Nemá-li žadatel přístup na webové stránky ČSSZ, předá mu tiskopis žádosti okresní správa sociálního zabezpečení.

Zaměstnanec se tímto formulářem prokazuje v případě kontroly v členských státech Evropské unie. Jsou-li splněny veškeré podmínky stanovené pro tuto zvláštní kategorii, má žadatel na vystavení formuláře E-101 právní nárok.⁵²

Aplikace teoretických poznatků do praxe, tzn. dodržování výše uvedených postupů, je však možná pouze za předpokladu znalosti uvedených nařízení a z nich vyplývajících práv a povinností. Na základě velmi nízké četnosti uplatněných žádostí o doklad o příslušnosti k právním předpisům, kterou autorka této práce sledovala na základě svého pracovního zařazení na okresní správě sociálního zabezpečení, je patrné, že mezi dotčenými subjekty, tedy zaměstnavateli a následně i zaměstnanci působících v mezinárodní kamionové dopravě, nedochází k respektování a tedy dodržování postupů koordinačních nařízení. Cílem činnosti, která je popsána v následující praktické části, bylo zmapovat důvody, které zapříčiňují tento stav. Jednou z možností sledovaného jevu může být neznalost této povinnosti, či

⁵² ČSSZ, Souběžný výkon činnosti[on-line],[cit. 17. srpna 2008], dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/soubezny-vykon-cinnosti.htm>

neuvědomění si případných problémů, které mohou zaměstnance pohybujícího se v rámci více členských států EU bez dokladu potvrzující příslušnost k právním předpisům potkat. Jak již bylo výše uvedeno základním pravidlem k určování příslušnosti k právním předpisům, tedy určení státu, kam se odvádí sociální pojištění, je místo výkonu činnosti. Pokud však jedinec nevykonává činnost pouze v jednom státě, je nezbytné požádat o určení příslušnosti k právním předpisům, tedy o určení státu, do kterého bude zaměstnanec a zaměstnavatel odvádět sociální a zdravotní pojištění. Pro ujasnění uvedu jednoduchý příklad: Řidič bydlící v ČR pracující pro českého zaměstnavatele bude zkontrolován v jiné členské zemi EU. Předpokládá se, (jedná se o domněnku vycházející ze základního pravidla *lex loci laboris*)⁵³, že když se pohybuje např. v Německu, odvádí sociální pojištění i zdravotní pojištění do Německa. Při kontrole je však zjištěno, že nepřispívá do německého systému pojištění a musí tedy předložit doklad, v které zemi je pojištěn. Tuto skutečnost ve vztahu k sociálnímu pojištění osvědčuje výše uvedený formulář E-101. Pokud formulář není předložen, a to ani ve stanovené lhůtě, je vyměřeno pojistné podle právních předpisů státu, ve kterém se dotčená osoba pohybovala. Rovněž v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti v jiném členském státě EU a při potřebě hospitalizace může dojít k problému ohledně pojištění. Pro ošetření je dostačující evropský průkaz zdravotního pojištění, k vystavení „mezinárodní pracovní neschopnosti“ je třeba doklad o dalším pojištění. Vznikají tedy problémy samotnému řidiči, ale i zaměstnavateli. Tuto skutečnost si zřejmě dotčené osoby dosud neuvědomují, či jsou ochotny podstupovat uvedená rizika. Praktická část je zaměřena na zjištění míry dodržování koordinačních předpisů platných v oblasti sociálního zabezpečení ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců a také na rozklíčování zmiňovaných základních příčin a důvodů na zjištění příčin tohoto jevu.

⁵³ *lex loci laboris* – pravidlo státu výkonu činnosti

2 Praktická část

2.1 Cíl praktické části

Cílem praktické části je **zjistit míru dodržování koordinačních předpisů platných v oblasti sociálního zabezpečení** u zaměstnavatelů podléhajících českým právním předpisům, které zaměstnávají osoby, jež v rámci výkonu své profese působí ve více členských státech EU.

Pro přehlednost a snadnější orientaci je uvedena velmi **obecná rekapitulace** základních pravidel, z kterých se vychází při určování příslušnosti k právním předpisům:

- Zaměstnanec v mezinárodní dopravě podléhá obecně právním předpisům toho členského státu, na jehož území zaměstnavatel zaregistroval ústředí nebo místo podnikání.
- Zaměstnanec, který vykonává práci současně na území dvou nebo více členských států, oznámí tuto situaci instituci určené příslušným úřadem státu, na jehož území bydlí, v ČR je touto institucí ČSSZ (resp. OSSZ).
- Za účelem osvědčení příslušnosti k právním předpisům se zaměstnancům v mezinárodní dopravě vystavuje formulář E-101.

Zjištěné údaje k výše uvedenému cíli práce budou vycházet ze sledování na okrese Česká Lípa, tedy z regionu působnosti pracoviště, kde je autorka zaměstnána. Číselné údaje jsou čerpány z interních databází a statistik autorčina zaměstnavatele. Dále je snahou **zjistit jaká jsou případná úskalí z pohledu zaměstnanců** při aplikaci koordinačních předpisů, zda je ze strany ČSSZ zajištěna dostatečná osvěta k této problematice. Snahou bude zjištěné údaje zformulovat do přehledného výstupu a předat svému zaměstnavateli, tj. ČSSZ, s tím, že se mohou stát podnětem pro následné vytvoření metodiky, která bude určena českým zaměstnancům, kteří působí v oboru mezinárodní kamionové dopravy.

2.1.1 Stanovení předpokladů

Při stanovení níže uvedených předpokladů autorka vycházela z dosavadních poznatků a zkušeností získaných v dané problematice při výkonu své pracovní činnosti v rámci profesního zařazení – kontaktní pracovník EU – oblast sociálního zabezpečení.

1. Lze předpokládat, že více než polovina organizací, které vykonávají činnost v oboru mezinárodní kamionová doprava, nepostupují v souladu s koordinačními předpisy platnými v oblasti sociálního zabezpečení.
2. Rovněž lze předpokládat, že více než polovina pracovníků migrujících v rámci EU z důvodu výkonu své profese – řidiče kamionové přepravy, neplní oznamovací povinnost danou Prováděcím Nařízením 574/72.
3. Lze předpokládat, že více než polovina zaměstnanců vlastníci osvědčení o příslušnosti k právním předpisům, byla o této povinnosti informována prostřednictvím svého zaměstnavatele.

2.2 Použité metody

Pro ověřování stanovených předpokladů a dosažení cíle praktické části byly zvoleny následující metody, jejichž použitím byla získána potřebná data.

- **analýza spisové dokumentace** – aby mohl být zmapován současný stav, neboli míra dodržování koordinačních předpisů ve výše uvedených situacích, je třeba analyzovat spisy zaměstnavatelů, kteří mají v předmětu podnikání uvedenou mezinárodní kamionovou dopravu, z čehož se dá předpokládat, že jejich zaměstnanci v rámci výkonu své profese migrují v dalších členských státech EU. Z důvodu zvládnutelnosti celé analýzy se autorka zaměřila pouze na zaměstnavatele, kteří byli ekonomicky činní v roce 2008 až do současné doby,

resp. do 29. 2. 2009. Spisová dokumentace poskytuje objektivní údaje o skutečnostech, obsahuje tvrdá data – data ověřitelná.

- **nestandardizovaný dotazník – příloha č. 2 – tato** metoda získávání informací byla zvolena se záměrem zjistit, do jaké míry řidiči znají své povinnosti plynoucí z koordinačních předpisů, do jaké míry znají tyto povinnosti zaměstnavatelé a ze zjištěných závěrů následně vyvodit, na který článek řetězce nejvíce působit, kterým směrem nejlépe směřovat osvětu. Otázky použité v dotazníku jsou jak uzavřené, tak i otevřené, vyskytnou se i otázky výběrové. Důvodem ke kombinaci otázek je snaha o co nejpřesnější zjištění příčin, které vedou výše uvedené subjekty k plnění či neplnění povinností vyplývajících z koordinačních předpisů. Dotazník byl předán zaměstnancům – řidičům mezinárodní kamionové dopravy, a to prostřednictvím jejich zaměstnavatelů. Dotazník je strukturován do třech částí, úvodní část je zdrojem všeobecných dat, a to o době trvání zaměstnání v rámci EU a o zaměstnavateli z hlediska počtu zaměstnanců, tedy velikosti dopravní firmy. Zaměstnanci jsou členěni podle toho, zda vykonávají profesi u tzv. malé organizace (jedná se o termín dle platné legislativy do 31. 12. 2008, tj. zaměstnavatel do 25-ti zaměstnanců) či o organizaci (subjekt zaměstnávající více než 25 lidí). Druhá část nestandardizovaného dotazníku je zaměřena na zjištění, zda se někdy osoba s pojmem formulář E-101 setkala, či nikoliv, a rovněž na zjištění příčin pro které, ač má povědomí o existenci E-101, jej dosud nevlastní. Poslední pomyslná část je zaměřena na zjištění případných problematických stránek při plnění oznamovací povinnosti vycházející z Nařízení 574/72. V dotazníku jsou uvedeny hlediska náročnosti z důvodu časového, tzn. délka celého řízení, ale je možné sem i zahrnout časovou náročnost pro klienta, který pobývá většinu týdne v zahraničí, dostavit se v úřední hodiny na příslušný úřad. Dalším hlediskem je administrativní náročnost celého řízení, tzn. vyplňování potřebných žádostí, předkládání náležitých dokladů apod.

Pro přehlednost byly zjištěné údaje zpracovány do tabulkového výstupu a následně do grafu.

2.3 Popis zkoumaného vzorku

Respondenty pro uvedené šetření jsou zaměstnavatelé působící v mezinárodní kamionové dopravě a jejich zaměstnanci.

Jak již bylo i výše uvedeno, byli ze základního souboru zaměstnavatelů působících v mezinárodní kamionové přepravě místně příslušných na OSSZ Č. Lípa, z důvodu rozsáhlosti vzorku, zařazeni do výběrového souboru z dané lokality pouze zaměstnavatelé ekonomicky činní v roce 2008, a to až do současné doby, resp. do 29. 2. 2009. Poslední výběrová podmínka je zvolena ohledně snazší dosažitelnosti uvedených subjektů pro následné šetření.

Zaměstnanci, kterým byly předány prostřednictvím zaměstnavatelů nestandardizované dotazníky, byli vybráni stratifikovaným náhodným výběrem, a to tak, že výběrový vzorek zaměstnavatelů byl rozdělen na dvě části. Kritériem tohoto členění, tedy rozdělení zaměstnavatelů do dvou skupin, byla skutečnost, zda jejich zaměstnanci vlastní formulář osvědčující příslušnost k právním předpisům či nikoliv. Tato skutečnost je zjištělná z podkladové evidence OSSZ. Z takto vzniklých skupin bylo náhodným výběrem vybráno 20 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají řidiče s uvedeným formulářem, a 20 zaměstnavatelů, u kterých pracují řidiči bez oprávnění k příslušnosti k právním předpisům. Z těchto dvou stejně velkých vzorků byli opět náhodným výběrem vybráni 2 zaměstnanci od každého zaměstnavatele, kterým byly následně předány prostřednictvím zaměstnavatelů nestandardizované dotazníky.

Uvedený počet zaměstnavatelů i zaměstnanců byl stanoven z autorčina přesvědčení o dostatečné vypovídací schopnosti vzorku pro stanovený cíl práce, tj. bylo dotazováno 80 osob. Analýzou všech zaměstnavatelů a dotazováním všech zaměstnanců ze základního souboru by byl získán přesnější profil současné situace v dané problematice, ale tento úkon by byl pro autorku z časového hlediska nezvládnutelný. Pro stanovený cíl této práce je dle autorčina názoru vymezený vzorek respondentů dostačující, i za předpokladu, že návratnost předaných dotazníků nemusí být stoprocentní.

2.4 Průběh průzkumu

Průzkum byl zahájen na pracovišti Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) v České Lípě, která je podřízená České správě sociálního zabezpečení, a to v lednu 2009. Prvním krokem byla snaha o získání základního souboru pro následné stanovení výběrového vzorku pro dotazníkové šetření a analýzu spisové dokumentace. Bylo zjištěno, že databáze vedená u zmiňované instituce neposkytne zcela přesné údaje. Při zpracování a zařazování firem do registru zaměstnavatelů není v rámci OSSZ nařízen jednotný postup pro označení předmětu podnikání. U autodopravců je v předmětu podnikání uvedena rozdílná legenda (např. koncese, živnost vázaná, autodoprava, kamionová přeprava apod.) Označení tedy není jednoznačné a jednotně specifikováno. Počítačové vyhotovení sestavy základního souboru by nebylo z tohoto důvodu přesné. Z toho vyplývá, že by základní vzorek neobsahoval veškeré zaměstnavatele, kteří působí v oblasti mezinárodní přepravy. Proto byl následně osloven živnostenský úřad, z jehož databáze bylo možné získat přesnou sestavu podle zadaných podmínek výběru. Podmínky výběru byly definovány následovně: subjekty provozující živnost v oblasti mezinárodní přepravy, místně příslušní na okrese Č. Lípa.

Sestava s daty získanými na živnostenském úřadu obsahovala 564 položek, tedy 564 fyzických či právnických osob – autodopravců, které odpovídají výběrové podmínce.

Další činnost byla zaměřena na zjištění, zda jsou tyto subjekty skutečně ekonomicky aktivní, tzn., zda skutečně vykonávají činnost v oboru, na který jim bylo živnostenské oprávnění vydáno a rovněž zda zaměstnávají zaměstnance. Z praxe je běžné a i legislativně možné, aby měl subjekt vystaveno oprávnění, na jehož základě ve sledovaném období nemusí činnost vykonávat a rovněž nemusí samozřejmě zaměstnávat zaměstnance. Údaje o zaměstnavatelích lze získat již přímo z databáze OSSZ, a to kontrolou všech subjektů ze sestavy živnostenského úřadu podle identifikačního čísla. Šetřením v uvedené databázi bylo zjištěno, že 179 subjektů ze sestavy získané na živnostenském úřadu nemá přihlášeny zaměstnance. Při šetření vycházíme z předpokladu, že uvedené subjekty skutečně nezaměstnávají, a proto v souladu s českými zákonnými normami o sociálním zabezpečení nepřihlásili pojištěnce. Uvedený počet subjektů, který není dle zjištění z databáze OSSZ zaměstnavatelem, je třeba z celkového počtu uvedených subjektů ze sestavy živnostensko úřadu odečíst. Výsledný počet, tedy **345 subjektů**, tvoří pro následný průzkum **základní vzorek**.

Výběrový vzorek pro uvedený průzkum byl rovněž vytvořen za pomoci datové evidence OSSZ. Dle identifikačních čísel autodopravců v mezinárodní kamionové přepravě uvedených v sestavě živnostenského úřadu, tedy ze základního souboru, byli vybráni pouze ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají řidiče až do současné doby, resp. do 29. 2. 2009 a zároveň zaměstnávali i po celý rok 2008. Vzhledem k tomu, že není možné zadat parametry pro vytvoření ucelené sestavy, která by odpovídala nastaveným podmínkám, byl uvedený výběr prováděn jednotlivě, tzn. kontrolou jednotlivých identifikačních čísel ze sestavy živnostenského úřadu s lokální databází OSSZ. Na základě této postupné kontroly vznikl výběrový vzorek pro následné provádění průzkumu, do kterého byly zařazeny skutečně pouze ty subjekty, které odpovídají výše uvedeným výběrovým podmínkám. Výběrová podmínka činnosti po celý rok 2008 byla zvolena z toho důvodu, aby bylo patrné, že se firma zabývá touto činností po dostatečně dlouhé časové období, tedy nejméně 1 rok, a měla by tedy v součinnosti se svými zaměstnanci mít informace o koordinačních nařízeních týkajících se právě občanů migrujících v rámci své profese po státech EU. **Výběrový vzorek** obsahuje 162 dat, tedy **162 zaměstnavatelů**.

Cílem dalšího postupu byla selekce zaměstnavatelů, kteří v součinnosti se svými zaměstnanci uplatnili žádost o vystavení dokladu o příslušnosti k právním předpisům a opačný případ, kdy žádost uplatněna nebyla.

Tato skutečnost byla zjišťována dvojím způsobem, a to jednak studiem spisové dokumentace jednotlivých zaměstnavatelů z výběrového vzorku a rovněž i následnou kontrolou prostřednictvím celorepublikové aplikace IS VPO, která je určena okresním správám sociálního zabezpečení pro zpracování podkladů, vystavení E-101 a evidenci vystavených osvědčení řazených pod rodnými čísly zaměstnanců. Tato data jsou rovněž dohledatelná ve shodné počítačové aplikaci dle variabilního symbolu zaměstnavatele. Tento symbol je plátcí přidělen při registraci do evidence zaměstnavatelů na OSSZ.

Podle kritéria „vystavené osvědčení E-101 pro vlastní zaměstnance“ byl vzorek rozdělen na dvě podmnožiny, jednu podmnožinu tvoří **123 zaměstnavatelů, kteří nemají u svých zaměstnanců vyřízená osvědčení k příslušnosti k právním předpisům, tj. podmnožina č.1**. Druhá podmnožina byla poměrně malá – pouze **39 zaměstnavatelů z výběrového vzorku má u svých zaměstnanců toto osvědčení vystaveno, tj. podmnožina č. 2**. Tato zjištění jsou relevantní pro předpoklad č. 1 (str. 39).

Z takto vzniklých podmnožin bylo následně náhodným výběrem vybráno 20 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají řidiče s uvedeným formulářem E-101, a 20

zaměstnavatelů, u kterých pracují řidiči bez oprávnění k příslušnosti k právním předpisům. Důsledkem tohoto postupu vznikly dva stejně velké vzorky, z kterých byli následně opět náhodným výběrem vybráni 2 zaměstnanci od každého zaměstnavatele. Těmto zaměstnancům byly poté předány nestandardizované dotazníky. Bylo tedy osloveno 80 respondentů. Dotazníky nebyly doručeny dotazovaným přímo tazatelem, ale byly předány zaměstnavatelům. Vzhledem k tomu, že řidiči, které bylo třeba dotazníkem oslovit, jsou díky své profesi velmi těžko dosažitelní, byl zvolen výše uvedený způsob předání. Dotazníky byly předány zaměstnavatelům s pokyny, na základě kterých bylo možné zajistit shodné podmínky pro vyplňování dotazníků jednotlivými respondenty. Autorka v rámci snahy o standardizovanou distribuci požádala každého zaměstnavatele (celkem tedy 40 zaměstnavatelů), aby jejím jménem oslovili vybrané řidiče a požádali je o vyplnění dotazníku. Rovněž byli tito zaměstnavatelé upozorněni, že je třeba, a to v rámci zajištění shodných podmínek pro jednotlivé respondenty, neovlivňovat zaměstnance před samotným vyplňováním dotazníku, neposkytovat jim takové informace, které by ovlivnily z jejich strany respondenty. Zaměstnavatelům bylo také vysvětleno, že se nejedná o kontrolní akci OSSZ, což si někteří z důvodu autorčina pracovního zařazení u uvedené instituce, tímto způsobem vysvětlovali. Rovněž byli zaměstnavatelé požádáni o sdělení případného nesouhlasu respondenta s vyplněním předloženého dotazníku a byli upozorněni, že je nepřípustné předkládat dotazník jiné osobě v případě vyjádření nesouhlasu vybraného respondenta.

Bylo nezbytné uvědomit si také skutečnost, že nemusí být ze strany respondentů poskytnuta stoprocentní součinnost a že je tedy možné, že se k závěrečnému zpracování nemusí vrátit shodný počet dotazníků, který byl rozeslán.

Dotazníky byly distribuovány zaměstnavatelům v průběhu měsíce února 2009, s tím, že byly osobně autorkou vyzvednuty ve firmách nejpozději dne 12. 3. 2009.

Z celkového osloveného počtu čtyřiceti firem se autorka pouze u šesti zaměstnavatelů setkala s určitou počáteční nelibostí. Těchto šest firem patřilo do té podmnožiny vzorku, která neměla u svých zaměstnanců zařízeny formuláře E-101, tedy do podmnožiny č.1 . Autorka očekávala ostražitost a nelibost spolupracovat u více firem z této podmnožiny vzorku. Již při kontaktování zaměstnavatelů z této skupiny bylo zjištěno, že v povědomí zaměstnavatelů výše uvedená práva a povinnosti z koordinačních předpisů nejsou známy a že se samotní zaměstnavatelé s pojmem E-101 nikdy nesetkali. Ihned se u nich objevily obavy, zda nebudou ze strany OSSZ pokutováni, když bylo zjištěno, že neplní povinnosti. Bylo jim řádně vysvětleno, že se nemusí žádné sankce obávat, neboť se nejedná o kontrolní akci uvedené

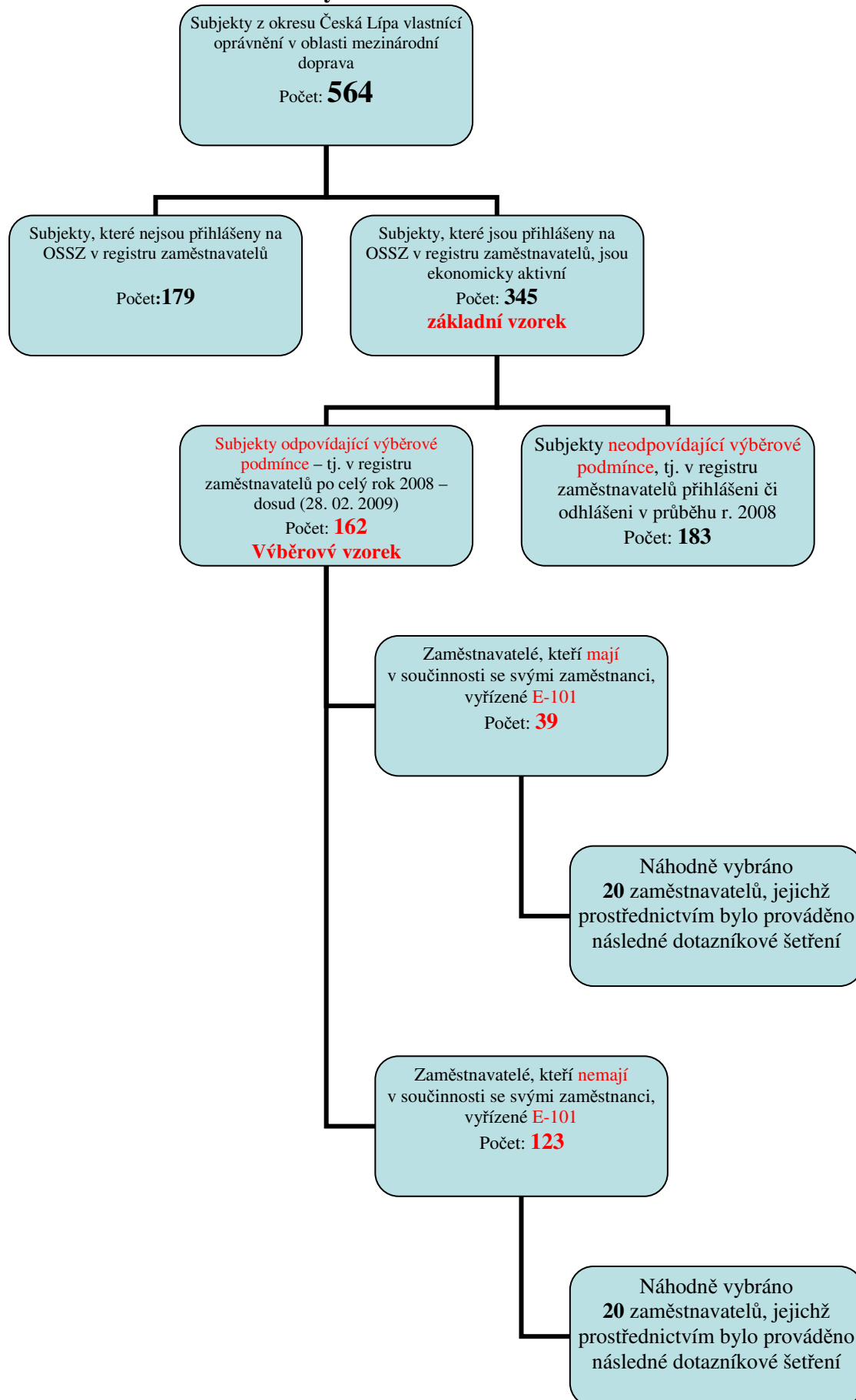
instituce, ale na druhou stranu jim byly zdůrazněny skutečnosti, které mohou nastat z důvodu absence E-101.

Návratnost doplněných dotazníků byla stoprocentní.

Proces průběhu průzkumu je pro přehlednost zpracován do následujícího schématu – **schéma č. 2 – proces získání výběrového vzorku.**

Zdroj: autorka

Schéma č. 2 – Proces získání výběrového vzorku



2.5 Získaná data a jejich interpretace

- **Získaná data k předpokladu č. 1**

Analýzou spisové dokumentace **zaměstnavatelů**, kteří ve sledovaném období, tj. po celý rok 2008 až do 28. 2. 2009, podnikali v oboru mezinárodní přeprava, bylo zjištěno, že z celkového počtu 162 zaměstnavatelů **splnilo** pouze 39 zaměstnavatelů (podmnožina č. 2) v součinnosti se svými zaměstnanci oznamovací povinnost plynoucí jednak z předpisů českých (uvádět do přihlášky k pojištění veškeré relevantní informace mající vliv na pojištění zaměstnance) a dále z Prováděcího nařízení 574/72. Tento výsledek představuje **pouze 24%** z celkového počtu. Ze spisové dokumentace zaměstnavatelů vedené u OSSZ Č. Lípa bylo zjištěno, že skutečnost o migraci svých zaměstnanců v rámci EU řádně uvedli tito zaměstnavatelé do přihlášky zaměstnance k pojištění a z tohoto důvodu byli ze strany OSSZ upozorněni na povinnost, která je v Prováděcím nařízení stanovena již přímo pro konkrétní osoby, které se v rámci EU pohybují, a to na povinnost předložení žádosti při souběhu činnosti ve dvou a více členských státech EU – viz **příloha č. 3**.

Z uvedeného šetření bylo tedy zjištěno, že 76% zaměstnavatelů (podmnožina č. 1) z výběrového vzorku nepostupuje v oblasti sociálního zabezpečení v souladu s koordinačními předpisy.

Zjištěný údaj potvrzuje předpoklad číslo jedna, který lze nalézt v kapitole 2.1.1, kde je uvedeno, že lze předpokládat, že více než polovina organizací, které vykonávají činnost v oboru mezinárodní kamionová doprava, nepostupují v souladu s koordinačními předpisy platnými v oblasti sociálního zabezpečení.

Výsledky analýzy spisové dokumentace tento předpoklad jednoznačně potvrzují.

Z důvodu snazší orientace jsou uvedené počty zpracovány do přehledného tabulkového a grafického výstupu – **tabulka č. 1** a **graf č. 1**.

Tabulka č. 1

Zaměstnavatelé

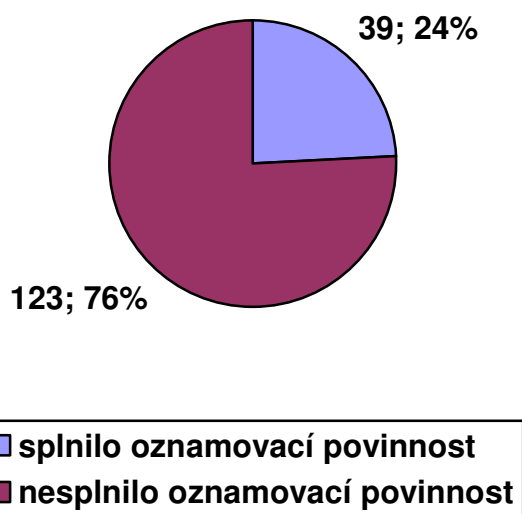
Přehled o plnění oznamovací povinnosti – míra dodržování koordinačních předpisů

počet zaměstnavatelů	splnilo oznamovací povinnost	nesplnilo oznamovací povinnost
162	39	123

Graf č. 1

Zaměstnavatelé

Přehled o plnění oznamovací povinnosti – míra dodržování koordinačních předpisů



Z uvedeného grafu je na první pohled zřejmé, že **více než polovina organizací**, které vykonávají činnost v oboru mezinárodní kamionová doprava, **nepostupují v souladu s koordinačními předpisy platnými v oblasti sociálního zabezpečení.**

- **Získaná data k předpokladu č. 2**

Z výběrového vzorku zaměstnavatelů byl zjištěn prostřednictvím databáze OSSZ celkový **počet zaměstnanců**, kteří v uvedeném období byli u zaměstnavatelů z výběrového vzorku zaměstnáni. Pro uvedené šetření však bylo nezbytné vybrat pouze ty, kteří se pohybovali v rámci své profese ve více členských státech EU. Tuto skutečnost lze zjistit nikoli z databáze (zde jsou uvedeni všichni zaměstnanci, tzn., i ti co nemigrují – účetní, skladníci apod.). Z tohoto důvodu tedy bylo následně přistoupeno opět k analýze spisové dokumentace, jejíž součástí jsou pracovní smlouvy. Dle druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě byli vybráni pouze řidiči pohybující se v dalších státech EU. U 162 zaměstnavatelů, tj. počet zaměstnavatelů z výběrového vzorku, bylo v uvedeném období, tedy po celý rok 2008 – 29.02.2009, zaměstnáno **1 972 migrujících zaměstnanců**. U zaměstnavatelů, kteří mají splněnu oznamovací povinnost (podmnožina č. 2), tj. 39 zaměstnavatelů, pracovalo celkem **936 zaměstnanců**. Tito zaměstnanci **splnili řádně oznamovací povinnost** stanovenou Prováděcím nařízením 574/72. Tento počet představuje **47%** z celkového počtu migrujících zaměstnanců z výběrového vzorku.

Zbýlých 1.036 migrujících zaměstnanců nesplnilo oznamovací povinnost v souladu s Prováděcím nařízením 574/72, což je 53% z celkového počtu migrujících zaměstnanců z výběrového vzorku. Tito zaměstnanci byli zaměstnáni u zaměstnavatelů, kteří neměli rovněž splněnu oznamovací povinnost (podmnožina č. 1).

Zjištěné údaje potvrzují předpoklad číslo dvě, který je stanoven v kapitole 2.1.1, kde je uvedeno, že lze předpokládat, že více než polovina pracovníků migrujících v rámci EU z důvodu výkonu své profese – řidiče kamionové přepravy, neplní oznamovací povinnost danou Prováděcím Nařízením 574/72.

. Výsledky analýzy spisové dokumentace a databáze OSSZ tento předpoklad jednoznačně potvrzují.

Z důvodu snazší orientace jsou uvedené počty zpracovány do přehledného tabulkového a grafického výstupu – **tabulka č. 2 a graf č. 2**.

Tabulka č. 2

Zaměstnanci

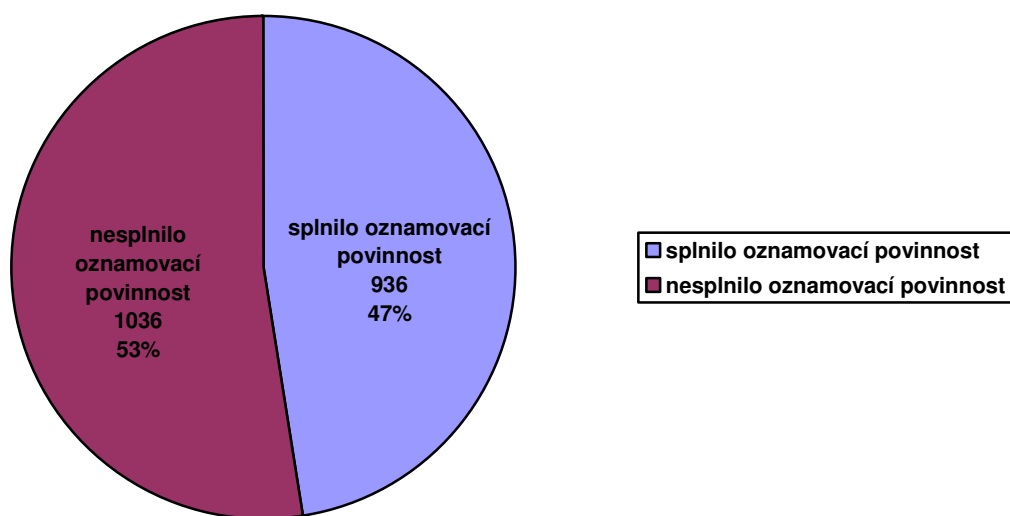
Přehled o plnění oznamovací povinnosti – míra dodržování koordináčních předpisů

počet zaměstnanců	splnilo oznamovací povinnost	nesplnilo oznamovací povinnost
1972	936	1036

Graf č. 2

Zaměstnanci

Přehled o plnění oznamovací povinnosti – míra dodržování koordináčních předpisů



Z uvedeného grafu je na první pohled zřejmé, že **více než polovina pracovníků** migrujících v rámci EU z důvodu výkonu své profese – řidiče kamionové přepravy, **neplní oznamovací povinnost** danou **Prováděcím Nařízením 574/72**.

- **Získaná data k předpokladu č. 3**

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na ověření předpokladu č. 3 (str. 39), tedy na zjištění počtu zaměstnanců vlastníci osvědčení o příslušnosti k právním předpisům, kterým byla tato povinnost sdělena prostřednictvím svého zaměstnavatele.

Z celkového počtu 936 zaměstnanců, tj. z podmnožiny č. 2, kteří **vlastní formulář E-101** osvědčující příslušnost k právním předpisům, bylo **dotazováno 40 zaměstnanců**, z toho 38 zaměstnanců, tedy 95% dotazovaných, uvedlo, že je na povinnost podat žádost o vystavení tohoto formuláře upozornil zaměstnavatel, pouze 2 zaměstnanci (5%) byli upozorněni ze strany známého stejné profese. Z uvedeného počtu 40 dotazovaných zaměstnanců si žádný neuplatňoval žádost o vystavení formuláře E-101 na OSSZ osobně, všech 40 dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že se vyřízení uskutečnilo prostřednictvím zaměstnavatele.

Zjištěné údaje potvrzují předpoklad číslo tři, který je stanoven v kapitole 2.1.1, kde je uvedeno, že lze předpokládat, že více než polovina zaměstnanců vlastníci osvědčení o příslušnosti k právním předpisům, byla o této povinnosti informována prostřednictvím svého zaměstnavatele.

. Výsledky dotazníkového šetření tento předpoklad jednoznačně potvrzují. Rovněž skutečnost zjištěná v průběhu analýzy spisové dokumentace prováděné za účelem ověření předpokladu č. 2 tento předpoklad nepřímo potvrzuje. Během zmiňované analýzy vyšlo najevo, že pokud nemá splněnu oznamovací povinnost zaměstnavatel, nesplnili oznamovací povinnost ani zaměstnanci. I z tohoto zjištění se dá usuzovat míra vlivu zaměstnavatele na zaměstnance při plnění daných povinností.

Z důvodu snazší orientace jsou uvedené počty zpracovány do přehledného a grafického výstupu – **tabulka č. 3 a graf č. 3**.

Tabulka č. 3

Přehled variant - kdo upozornil zaměstnance na oznamovací povinnost

počet zaměstnanců vlastníci E-101 (vzorek)	Upozornění na povinnost ze strany zaměstnavatele	Upozornění na povinnost ze strany známého shodné profese	Získání informací z internetových stránek ČSSZ	na povinnost upozornění někým jiným...
40	38	2	0	0

V tabulce č. 3 jsou pro přehlednost uvedeny všechny varianty, které byly uvedeny v nestandardizovaném dotazníku k této otázce (otázka č. 8 nestandardizovaného dotazníku: *Kdo Vás upozornil na povinnost podat žádost o vystavení tohoto formuláře?*). Respondenti uvedli ve svých odpovědích pouze možnosti, že byli upozorněni ze strany zaměstnavatele anebo ze strany známého shodné profese. Ostatní uvedené varianty nezvolil žádný z respondentů.

Z uvedených odpovědí je patrné, že se v největší míře podílí na splnění povinností zaměstnanců jejich zaměstnavatelé.

Graf č. 3 vychází z údajů uvedených v tabulce, s tím, že zde nejsou uvedeny všechny varianty z nestandardizovaného dotazníku, pouze ty, které respondenti uvedli.

Graf č. 3

Přehled variant - kdo upozornil zaměstnance na oznamovací povinnost



- Další získaná data z nestandardizovaného dotazníku

Z odpovědí v nestandardizovaném dotazníku bylo možné vytěžit i další zajímavé informace, které následně mohou pomoci při plnění navrhovaných opatření, která vzešla z celého šetření.

V rámci dotazníkového šetření byl zjištěn hlavní **důvod**, který vedl respondenty k nesplnění oznamovací povinnosti. Ze 40-ti respondentů, kteří patřili do skupiny, která **nevlastní E-101**, tedy do podmnožiny č. 1, uvedlo 38 oslovených (tj. 95%) v nestandardizovaném dotazníku skutečnost, že **nezná pojem formulář E-101**. Pouze 2 respondenti (5%) uvedli, že ač formulář nevlastní, o jeho existenci vědí, ale oba zároveň shodně uvedli, že si nejsou vědomi žádných problémů, které by jim absence tohoto formuláře mohla přivodit.

Zajímavé, u shodné skupiny respondentů, která nevlastní formuláře E-101 (podmnožina č. 1), bylo rovněž zjištěno, že se všichni pohybují v rámci své profese v ostatních zemích EU delší dobu než 25 měsíců. 29 respondentů se pohybuje v rámci EU po dobu 25 – 36 měsíců, 6 respondentů po dobu 37 – 48 měsíců a 5 respondentů dokonce 49 a více měsíců.

Tyto údaje, zobrazující délku působení migrace v rámci profese v ostatních členských státech, znázorňuje následující tabulka a graf - **tabulka č. 4** a **graf č. 4**.

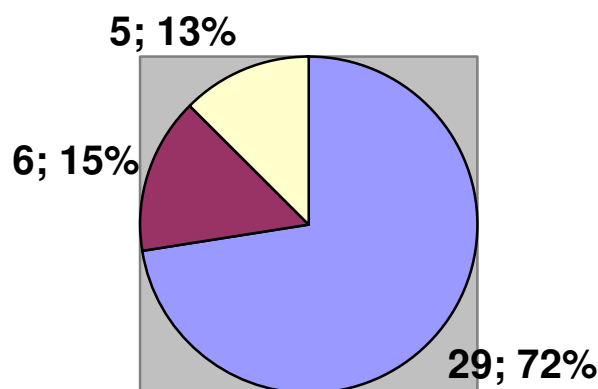
Tabulka č. 4

Přehled doby působení respondentů v roli migrujících pracovníků v rámci EU

1 – 12 měsíců	13 – 24 měsíců	25 – 36 měsíců	37 – 48 měsíců	49 a více měsíců
0	0	29	6	5

Graf č. 4

Přehled doby působení respondentů v roli migrujících pracovníků v rámci EU



■ 25 – 36 měsíců ■ 37 – 48 měsíců ■ 49 a více měsíců

Vzhledem ke skutečnosti, že 95% respondentů vůbec pojem E-101 nezná a 5% sice zná, ale neuvědomuje si úskalí, která může absence tohoto formuláře přinést, a s ohledem na délku období, po které se většina řidičů po Evropě při výkonu profese pohybuje, lze usuzovat, že nejsou dosud nastaveny kontrolní mechanismy, které by plnění povinnosti nastavených koordinačními předpisy v praxi ověřovaly.

Závěr

Autorka se ve své práci zaměřila na problematiku sociálního zabezpečení pracovníků pohybujících se při výkonu své profese v rámci Evropské unie. Jedná se o téma nabývající na aktuálnosti s rostoucí migrací pracovních sil v rámci Evropské unie. Jednou z důležitých otázek v této problematice je právě otázka sociálního zabezpečení migrujících osob.

Práce byla rozdělena do dvou stěžejních částí, v první části jsou čtenáři uvedeni do celé problematiky koordinace sociálního zabezpečení, a to včetně historického vývoje koordinace v Evropě a následně v Evropské unii. V této části byla rovněž vysvětlena věcní působnost koordinačních předpisů, rovněž zásadní pojmy související s koordinací a také základní pravidla určování příslušnosti k právním předpisům.

Cílem práce bylo zmapovat současný stav dodržování koordinačních předpisů platných v oblasti sociálního zabezpečení pro pracovníky pohybující se při výkonu své profese v rámci Evropské unie.

Úkony, které byly prováděny v rámci druhé – praktické - části, byly zaměřeny na ověření předpokladů vymezených v úvodu kapitoly č. 2. Analýzou spisové dokumentace, za podpory počítačové databáze OSSZ, byly ověřitelné první dva uvedené předpoklady, které se týkaly míry dodržování koordinačních předpisů platných pro oblast sociálního zabezpečení jak zaměstnavateli z oboru mezinárodní doprava, kteří zaměstnávají řidiče, jež při výkonu své profese migrují po členských státech EU, tak i samotných zaměstnanců.

Z uvedené analýzy bylo zjištěno, že z výběrového vzorku, který obsahoval 162 zaměstnavatelů, **pouze 24% zaměstnavatelů** postupovalo v souladu s koordinačními předpisy platnými v oblasti sociálního zabezpečení, **76% zaměstnavatelů své povinnosti nesplnilo.**

Z uvedeného zjištění tedy vyplývá, že došlo k naplnění prvního předpokladu této práce, tzn., že **více než polovina organizací, které vykonávají činnost v oboru mezinárodní kamionová doprava, nepostupují v souladu s koordinačními předpisy platnými v oblasti sociálního zabezpečení.**

Výběrový vzorek zaměstnanců tvořil celkem 1 972 pracovníků, kteří se v rámci své profese pohybují po členských státech EU. Z tohoto počtu **splnilo oznamovací povinnost**

963 zaměstnanců, což představuje **47%** z celkového počtu zaměstnanců výběrového vzorku. **53%** zaměstnanců oznamovací povinnost, uloženou Prováděcím nařízením, **nesplnilo**. Toto procentuální vyčíslení představuje 1036 zaměstnanců z výběrového vzorku.

Z uvedeného zjištění tedy vyplývá, že došlo k naplnění druhého předpokladu této práce, a to, že **více než polovina pracovníků migrujících v rámci EU z důvodu výkonu své profese – řidiče kamionové přepravy, neplní oznamovací povinnost danou Prováděcím Nařízením 574/72.**

Dotazníkovým šetřením byl ověřen třetí předpoklad této práce, kdy bylo zjištěno, že z celkového počtu zaměstnanců vybraných z podmnožiny č. 2 (tj. pracovníci vlastníci formulář E-101), bylo 38 zaměstnanců **upozorněno na oznamovací povinnost zaměstnavatelem**, což představuje **95%**, pouze 2 zaměstnanci byli na tuto povinnost prvně upozorněni prostřednictvím známého, který vykonává shodnou profesi. Tento počet představuje 5%.

Tyto údaje potvrzují závěrečný předpoklad, že tedy **více než polovina zaměstnanců vlastníci osvědčení o příslušnosti k právním předpisům, byla o této povinnosti informována prostřednictvím svého zaměstnavatele.**

Z ověření třetího předpokladu lze tedy usuzovat, že značný podíl vlivu na splnění oznamovací povinnosti zaměstnanců má zaměstnavatel, pro kterého dotyční zaměstnanci pracují. Toto zjištění podporují i další výsledky dotazníkového šetření. Z šetření navíc bylo zjištěno, že všichni řidiči, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele, který plní povinnosti v souladu s koordinačními předpisy, rovněž splnili své oznamovací povinnosti. Další informací, která byla zjištěna jednak z analýzy spisové dokumentace, tak i z dotazníkového šetření, je skutečnost, že z výběrového vzorku zaměstnavatelů, kteří nesplnili povinnosti v souladu s koordinačními předpisy, nesplnili oznamovací povinnost ani jejich zaměstnanci.

Tato zjištění jsou podkladem pro následující navrhovaná opatření Z výsledků bakalářské práce je evidentní, že je třeba osvětu zaměřit především na zaměstnavatele, kteří poté následně ovlivňují plnění povinností svých zaměstnanců.

Návrh opatření

Na základě zjištěných výsledků je evidentní, že pojem koordinační nařízení a z nich vyplývající práva a povinnosti nejsou dotčeným osobám příliš známy. Autorka si je vědoma skutečnosti, že její šetření bylo provedeno na velmi malém vzorku a není možné tedy závěry generalizovat a zobecňovat, ale i přesto o výsledku zjištění informovala ředitelku OSSZ, s doporučením následného využití vytvořeného aktuálního souboru zaměstnavatelů provozujících mezinárodní kamionovou přepravu.

Zjištěná míra nedodržování stanovených předpisů je nepříznivým výsledkem, který lze na základě dalších získaných zjištění změnit. Výsledky dotazníkového šetření odkryly nejsnazší cestu, kterou lze změnit uvedený nepříznivý stav. Konkrétní podobu uvedeného využití autorka spatřuje v možnosti provádění osvěty, tedy poskytnutí informací k jednoznačně vymezené cílové skupině. Tuto skupinu tvoří zaměstnavatelé vykonávající činnost v oboru mezinárodní doprava. Nejjednodušší způsob předání informací této skupině, která dle výsledku šetření může nejvíce ovlivnit míru dodržování předpisů v oblasti sociálního zabezpečení migrujících osob, spatřuje autorka v zaslání jednoduchého a srozumitelného letáku s nejzákladnějšími informacemi a především kontakty na pracovníky pověřené agendou EU. K distribuci těchto letáku navrhuje autorka využít adresář firem, který byl na OSSZ vytvořen k předávání informací k nové legislativě v oblasti nemocenského pojištění, Tento adresář obsahuje elektronické adresy, na které může být vybrané cílové skupině autodopravců uvedený leták zaslán.

Seznam použitých informačních zdrojů

BAUER, Jiří. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*. 2. přepracované vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, ISBN 80-86552-07-1.

ČSSZ, Sociální zabezpečení[on-line], [cit. 5. srpna], dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>

ČSSZ, Souběžný výkon činnosti[on-line],[cit. 17. srpna 2008], dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/soubezny-vykon-cinnosti.htm>

KEŘKOVSKÝ, Miroslav. KEŘKOVSKÁ, Alena. *Evropská unie-historie, instituce, ekonomika a politiky*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999, ISBN 80-7226-196-7.

KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-622-0.

Nařízení Rady EEC 1408/71 z 14. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

Nařízení Rady EEC 574/72 z 21. března 1972 stanovující postup provádění Nařízení EEC 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

PENNINGS, Frans. *Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-55-1.

Seznam příloh

- Příloha č. 1 – str. 34 – formulář E-101
- Příloha č. 2 – str. 39 – nestandardizovaný dotazník
- Příloha č. 3 – str. 52 – Žádost zaměstnance o vystavení formuláře E 101 při současném výkonu práce ve dvou nebo více členských státech EU/EHP či Švýcarsku (tiskopis ČSSZ EU-101-5.4: t <http://mis.cssz.cz/tiskopisy/hlavni.asp>)

Č. potvrzení:

**EVROPSKÁ SPOLEČENSTVÍ
na straně 3**

Viz instrukce

Nařízení o sociálním zabezpečení EEA*

E101 CZ ⁽¹⁾

POTVRZENÍ O PŘÍSLUŠNOSTI K PRÁVNÍM PŘEDPISŮM

*Nařízení 1408/71: čl. 13.2 d; čl. 14.1 a; čl. 14.2. a; čl. 14.2. b; čl. 14a 1.a, 2 a 4;
čl. 14.b 1,2 a 4; čl. 14c(a); čl. 14e; čl. 17*

Nařízení 574/72: čl. 11.1, čl. 11a 1; čl. 12a 2.a 5.c, a 7.a; čl. 12b

1	<input checked="" type="checkbox"/> Zaměstnaná osoba		<input type="checkbox"/> Samostatně výdělečně činná osoba	
1.1	Příjmení ⁽²⁾			
1.2	Jméno	Dřívější příjmení ⁽²⁾		
1.3	Datum narození ⁽³⁾	Státní příslušnost	D.N.I. ⁽⁴⁾	
1.4	Stálá adresa			
	ulice	číslo	poštovní schránka	
	město	PSČ	stát	
1.5	Číslo pojištěnce ⁽⁵⁾			

2	<input checked="" type="checkbox"/> Zaměstnavatel		<input type="checkbox"/> Samostatná výdělečná činnost	
2.1	<u>Jméno zaměstnavatele nebo název firmy</u>			
2.2	Identifikační číslo ⁽⁶⁾			
2.3	Zaměstnavatel je náborová agentura	Ano <input checked="" type="checkbox"/>	Ne <input type="checkbox"/>	
2.4	Adresa			
	Telefon	Fax	E-mail	
	ulice	číslo	poštovní schránka	
	město	PSČ	stát	

3. Shora uvedený pojištěnec

3.1 ☒ je zaměstnán u shora uvedeného zaměstnavatele od
☒ vykonával činnost od

3.2 ☐ je vyslán nebo bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost po dobu
pravděpodobně
trvající do
od

3.3 ☒ v níže uvedeném podniku (podnicích) ☐ na níže uvedené lodi

☒

3.4 Název firmy nebo jméno lodi

3.5 Adresa

Ulice

Číslo

Poštovní
schránka

Město

PSČ

Stát

Ulice

Číslo

Poštovní
schránka

Město

PSČ

Stát

3.6 Identifikační
číslo⁽⁶⁾

4. Kdo vyplácí mzdu vyslané zaměstnané osobě a platí příspěvky sociálního zabezpečení ?

4.1 Zaměstnavatel uvedený v položce 2

☒

4.2 Podnik uvedený v položce 3.4

☐

4.3 Někdo jiný

☐ pokud je tomu tak, uveďte

jméno

adresu:

ulici

číslo

poštovní

schránku

město

PSČ

stát

5. Pojištěnec nadále podléhá právním předpisům **CZ** ⁽¹⁾
státu

5.1 podle článku

☐

13.2 d

☐

14.1.a

☒

14.2.a

☐

14.2.b

☐

14a 1.a

☐

14a. 2

☐

14a. 4

☐

14b. 1

☐

14b. 2

☐

14b. 4

☐

14c.a

☐

14e

☐

17

Nařízení Rady (EHS) 1408/71.

5.2 od

do

☒

5.3 ☐ pro trvání činnosti (viz dopis příslušného úřadu nebo určeného orgánu v zemi zaměstnání, který opravňuje pojištěnce k tomu, aby nadále podléhal právním předpisům vysílajícího státu

ze

č.j.)

dne

6 ☐ Kompetentní instituce, jejíž právní předpisy se budou aplikovat

6. Název

Kód
instituce

6.2 Adresa

Telefo

Fax

E-

n

mail

Ulice

Čísl

Poštovní

Město

o

schránka

PS

Stát

Č

6.3 Razítko

6. Datum

4

6. Podpis

5

.....

.....

POKYNY

Vyplňte prosím tento formulář hůlkovým písmem, pište pouze na vytečkované řádky. Formulář se skládá ze čtyř stran, z nichž žádnou nesmíte vynechat, i když neobsahuje žádné relevantní informace.

Tento formulář vyplní kompetentní instituce členského státu, jejímž právním předpisům pracovník podléhá, na žádost pracovníka nebo jeho zaměstnavatele a vrátí formulář dotyčné osobě. Je-li pracovník vyslán do Belgie, Nizozemska nebo Finska, Švédska nebo na Island, instituce zašle kopii: (1) v Belgii, pokud jde o zaměstnanou osobu, *Office nationale de sécurité sociale/Rijks dienst voor sociale zekerheid*, Brusel (národní úřad sociálního zabezpečení); pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, *Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants/ Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Selfstandigen* a, pokud jde o námořníka, *Caisse de Secours et de Prévoyance des marins / de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden*, Antverpy; (2) v Nizozemsku *Sociale Verzekeringsbank (Banka sociálního pojištění)*, Amstelveen; (3) ve Finsku *Eläketurvakeskus* (Ústřední ústav důchodového zabezpečení), Helsinky.

Informace pro pojištěnce

Předtím, než odjedete ze státu, kde jste pojištěn a odeberete se do jiného státu za účelem práce, vyžádejte si od své nemocenské pojišťovny a pojišťovny spravující riziko mateřství formulář E 111, případně E 106.

Ve Velké Británii je formulář E 111 k dostání na poště. Formulář E 111 se nepožaduje, když chcete pobývat ve Velké Británii. Pokud vy nebo váš rodinný příslušník bude požadovat věcné dávky (například lékařské ošetření, léky, léčení v nemocnici, atd.) v zemi, kde pracujete, předložte formulář E 111 nebo formulář E 106 nemocenské pojišťovně (pojišťovně pro mateřství) v místě, kde jste zaměstnán. Pokud tento formulář nemáte, tato pojišťovna by si jej měla vyžádat od instituce, u níž jste pojištěn.

Informace pro zaměstnavatele

Členský stát, který dostane žádost týkající se provádění shora zmíněného článku 14 (1), článku 14b (1) nebo článku 17 Nařízení (EEC) č. 1408/71 musí řádně informovat zaměstnavatele a dotyčného pracovníka o podmínkách, za nichž může vyslaný pracovník nadále podléhat jeho právním předpisům.

Zaměstnavatel musí být informován o možnosti kontrol během doby vyslání, jejichž účelem je zjistit, zda tato doba neskončila. Tyto kontroly se mohou týkat zejména placení příspěvků a udržování přímých vztahů. Kromě toho zaměstnavatel vyslaného pracovníka musí informovat kompetentní instituci vysílajícího státu o jakýchkoli změnách, které po dobu vyslání nastanou, zejména o případech

- kdy se vyslání uvedené v žádosti neuskutečnilo, nebo když se neuskutečnilo prodloužení vyslání uvedené v žádosti,
- kdy bylo vyslání přerušeno, pokud toto přerušení pracovníkovy činnosti pro podnik ve státě zaměstnání nemá čistě dočasnou povahu,
- kdy zaměstnavatel určil vyslaného pracovníka na práci v jiném podniku ve státě zaměstnání.

V prvních dvou případech pracovník vrátí tento formulář kompetentní instituci vysílajícího státu.

Informace pro instituci místa pobytu

Jestliže dotyčná osoba předloží řádné osvědčení (formulář E 111 nebo E 106) pojišťovna v zemi pobytu mu bude prozatímně poskytovat dávky v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Jestliže v takovém případě tato instituce požaduje osvědčení E 123, měla by o ně co nejdříve požádat:

V **Belgii**, pokud jde o zaměstnanou osobu, *Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor beroepsziekten* (fond nemocí z povolání), Brusel a v případě pracovního úrazu pojišťovnu, kterou sdělí zaměstnavatel;

V **Dánsku** *Arbejdsskadestyrelsen (národní rada pro pracovní úrazy)*, Kodaň;

V **Německu** kompetentní *Berufsgenossenschaft* (instituce pro pracovní úrazy);

ve **Španělsku** *Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social* (provinční ředitelství národního ústavu sociálního zabezpečení);

v **Irsku** *Department of Health, Planning Unit* (ministerstvo zdravotnictví, plánovací útvar), Dublin;

v **Itálii** kompetentní provinční úřadovna *Instituto nazionale per l'assicurazione contro infortuni sul lavoro (INAIL, národní pojišťovna pro pracovní úrazy)*;

v **Lucembursku** *Association d'assurance contre les accidents* (úrazová pojišťovna);

v **Nizozemsku** *Sociale Verzekeringsbank* (banka sociálního pojištění), Amstelveen;

v **Rakousku** kompetentní instituce pro úrazové pojištění;

v **Portugalsku** *Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais* (národní centrum pro ochranu proti pracovním rizikům) Lisabon;

ve **Finsku** *Tapaturmvaikutuslaitosten Liitto* (federace národních úrazových pojišťoven) Bulevardi 28, 00120 Helsinky;

ve **Švédsku** *Försäkringskassan* (Úřad sociálního pojištění);

ve **všech ostatních členských státech** kompetentní instituce pro úrazové pojištění;

na **Islandu** *Tryggingastofnun ríkisins* (státní ústav sociálního pojištění), Reykjavík;

v **Lichtenštejnsku** *Amt für Volkswirtschaft* (úřad pro národní ekonomiku), Vadúz;

v **Norsku** *Folketrygdkontoret for utenlandssaker* (národní pojišťovací úřad pro zahraniční pojištění), Oslo.

Je-li pracovník kryt francouzskou soustavou sociálního zabezpečení, pojišťovna, která je kompetentní pro uznání nároku na dávky, je jeho pojišťovna, kterou však nemusí být pojišťovna, která je uvedena na formuláři E 101. Nastane-li takový případ, bude nutné vyžádat si formulář E 111 nebo E 123 od pojišťovny v místě bydliště pracovníka.

Je-li samostatně výdělečně činná osoba kryta finskou soustavou sociálního zabezpečení, bude vždy nutné vyžádat formulář E 123.

POZNÁMKY

- Smlouva EEA o Evropském ekonomickém prostoru, příloha VI: Sociální zabezpečení: pro účely této smlouvy tento formulář platí také pro Island, Lichtenštejnsko a Norsko.
 - (1) Symbol státu, v němž se nachází instituce, která vyplňuje formulář: B=Belgie; DK=Dánsko; D=Německo; GR=Řecko; E=Španělsko; F=Francie; IRL=Irsko; I=Itálie; L=Lucembursko; NL=Nizozemí; P=Portugalsko; GB= Velká Británie; A= Rakousko; FIN= Finsko; IS = Island, FL = Lichtenštejnsko, N= Norsko; S=Švédsko.
 - (2) U španělských státních příslušníků uveďte obě rodná příjmení.
U portugalských státních příslušníků uveďte všechna jména (jméno, příjmení, dřívější příjmení) v pořadí občanského statutu, jak jsou uvedena v průkazu totožnosti nebo cestovním pasu.
 - (3) Den i měsíc uveďte dvěma číslicemi a rok čtyřmi (příklad: 1. srpen 1921 = 01.08.1921)
 - (4) U španělských státních příslušníků uveďte číslo národního průkazu totožnosti (DNI), pokud existuje, i když je průkaz totožnosti již neplatný. Pokud neexistuje, uveďte „žádné“.
 - (5) U pracovníků podléhajících belgickým právním předpisům uveďte národní číslo sociálního zabezpečení (NISS).
U pracovníků podléhajících dánským právním předpisům uveďte číslo CPR.
U pracovníků podléhajících holandským právním předpisům uveďte číslo SOFI.
 - (6) Uveďte prosím co nejvíce informací, které je možné použít pro identifikaci zaměstnavatele nebo firmy samostatně výdělečně činné osoby.
Jde-li o loď, uveďte jméno lodi a registrační číslo lodi.
U Belgie uveďte, pokud jde o zaměstnanou osobu, registrační číslo zaměstnavatele ONSS/RSZ a jde-li o samostatně výdělečně činnou osobu, číslo „V.A/B.T.W.“
U Německa *Betriebsnummer des Arbeitgebers* číslo podniku zaměstnavatele).
U Francie uveďte číslo SIRET.
U Španělska uveďte *Código de Cuenta de Cotización del Empresario CCC* (číslo zaměstnavatelova účtu příspěvků na sociální zabezpečení).
U pracovníků podléhajících finským předpisům o pracovních úrazech, uveďte prosím název kompetentní instituce úrazového pojištění.
U Norska uveďte číslo organizace.
 - (7) Vyplní se, pokud existuje.
-

Dotazník

Žádám Vás tímto o pečlivé vyplnění následujících otázek, které se týkají Vaší profese. Odpovědi budou zpracovány v rámci bakalářské práce, která je věnována právě osobám, které se při výkonu své profese pohybují ve dvou či více členských státech EU. Výsledky tohoto dotazníkového šetření budou použity pro studijní účely.

1. Jak dlouho již v rámci své profese (řidiče mezinárodní kamionové dopravy) jezdíte do ostatních zemí EU? *Označte jednu z uvedených variant.*

- ☐ 1 – 12 měsíců
- ☐ 13 – 24 měsíců
- ☐ 25 – 36 měsíců
- ☐ 37 – 48 měsíců
- ☐ 49 a více měsíců

2. Kolik zaměstnanců přibližně zaměstnává Váš současný zaměstnavatel?

- ☐ 1 – 25
- ☐ 26 a více

3. Znáte pojem **formulář E-101**? *Označte jednu z nabízených variant.*

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Pokud jste označil možnost **Ano**, **pokračujte** následující otázkou, v opačném případě Vám velmi děkuji za ochotu věnovat se dotazníku a dovoluji si Vám doporučit nahlédnout na webové stránky České správy sociálního zabezpečení (www.cssz.cz), kde získáte informace o uvedeném formuláři.

4. Vlastníte výše uvedený formulář? *Označte jednu z nabízených variant.*

- ☐ Ano, vlastním. *Pokračujte až otázkou číslo 8.*
- ☐ Ne, nevlastním.

5. Uveďte důvod výše uvedené odpovědi – tedy Proč nevlastníte formulář E-101?

.....

.....

6. Jste si vědom problémů, které Vám absence formuláře E-101 může přivodit?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Pokud jste označil možnost **Ano, pokračujte** následující otázkou, v opačném případě Vám velmi děkuji za čas věnovaný dotazníku a dovoluji si Vám doporučit nahlédnout na webové stránky České správy sociálního zabezpečení ([www.cssz .cz](http://www.cssz.cz)), kde získáte informace o uvedeném formuláři.

7. Uveďte jednu – podle Vás největší – nepříjemnost, která Vás v důsledku absence E-101 může potkat.

.....
.....

8. Kdo Vás upozornil na povinnost podat žádost o vystavení tohoto formuláře?

- ☐ Zaměstnavatel
- ☐ Známy, který se rovněž pohybuje/pohyboval v rámci své profese ve více členských státech EU.
- ☐ Informace jsem získal z internetových stránek ČSSZ
- ☐ Někdo jiný (vypíšte).....

9. Vyřizoval jste si osobně na OSSZ tento doklad? *Označte jednu z nabízených variant*

- ☐ Ano (*pokračujte až otázkou č. 11*)
- ☐ Ne (*vyplňte prosím následující – pro Vás poslední otázku tohoto dotazníku – děkuji Vám tímto za Váš čas věnovaný vyplňování údajů*)

10. Vyřízení se uskutečnilo prostřednictvím zaměstnavatele?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

11. Bylo pro Vás z časového hlediska náročné celé vyřízení formuláře E-101? *Označte jednu z nabízených variant.*

- ☐ Ano
- ☐ Ne

12. Byl pro Vás z administrativního hlediska tento úkon náročný (tj. vyplňování potřebných formulářů, doložené potřebných dokladů). *Označte jednu z nabízených variant.*

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Velmi Vám děkuji za čas věnovaný tomuto dotazníku a samozřejmě rovněž za poskytnuté údaje.

B. Peřinová

Příloha č. 3 –

Žádost zaměstnance o vystavení formuláře E 101 při současném výkonu práce ve dvou nebo více členských státech EU/EHP či Švýcarsku
tiskopis ČSSZ EU-101-5.4: <http://mis.cssz.cz/tiskopisy/hlavni.asp>

Žádost se vyplňuje za účelem určení právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, státní sociální podpory, zabezpečení v nezaměstnanosti a zdravotního pojištění v souladu s článkem 14(2) Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71.

A. Údaje o osobě zaměstnané:

- 1. Jméno:**
- 2. Příjmení:**
- 3. Rodné příjmení** *(pokud je odlišné od současného příjmení):*
- 4. Všechna dřívější příjmení** *(pokud jsou odlišná od současného příjmení):*

- 5. Rodné číslo** *(pokud nebylo přiděleno, uveďte evidenční číslo pojištění):*
- 6. Datum narození:**
- 7. Adresa bydliště:**
ulice, číslo
obec
PSČ
stát
telefon
e-mail
- 8. Kontaktní adresa** *(pokud je odlišná od adresy bydliště):*
ulice, číslo
obec
PSČ
stát
- 9. Státní příslušnost:**

B. Údaje o zaměstnavateli / jednotlivých zaměstnavatelích výše uvedené osoby:

Uveďte údaje o všech zaměstnavatelích.

- 10. Celkový počet současných zaměstnavatelů:**

- 11. Údaje o zaměstnavateli č.**
(vyplňte na zvláštní list pro každého zaměstnavatele)
- 12. Název zaměstnavatele:**
(v případě fyzické osoby uveďte jméno a příjmení, v případě právnické osoby uveďte název organizace příp. organizační složky)
- 13. Adresa zaměstnavatele nebo firmy:**
(jedná se o adresu registrovaného ústředí nebo sídla firmy)
ulice, číslo
obec
PSČ
stát
telefon
e-mail
fax
- 14. Identifikační číslo zaměstnavatele:**
- 15. Druh práce a místo výkonu práce u zaměstnavatele:**
Uveďte vždy přesnou adresu místa, kde je práce skutečně vykonávána. V případě osoby pracující pro jednoho zaměstnavatele na území ČR a současně v zahraničí uveďte místo/a, do kterého zaměstnanec vyjíždí a frekvenci takových výjezdů. V případě mezinárodní dopravy uveďte jména států, v nichž je uskutečňována.
- 16. Zaměstnavatel má organizační složku v ČR:** ☐ ano ☐ ne
Pokud ano, uveďte adresu:
ulice, číslo
obec
PSČ
stát
- 17. Zaměstnanec uzavřel pracovněprávní vztah s:** ☐ ústředím podniku
☐ organizační složkou
- 18. Je z tohoto zaměstnání pojištěn?** ☐ ano ☐ ne
Pokud ano, uveďte od kdy:
číslo pojištění:

C. Další údaje o osobě zaměstnané:

19. Ve více členských státech EU/EHP či Švýcarsku souběžně pracuji / budu pracovat
od: do:

20. Byl / je dotyčný zaměstnanec pojištěn v rámci českého systému sociálního
zabezpečení?

☐ ano

☐ ne

21. Byl / je dotyčný zaměstnanec pojištěn v rámci cizího systému sociálního zabezpečení,
ve vztahu k zemím, na jejichž území vykonává svou činnost nebo bydlí nebo zde
má sídlo jeho zaměstnavatel? ☐ ano ☐ ne

Pokud ano, uveďte všechna čísla současného pojištění (tzn. pojištění, které trvá), která
byla zaměstnanci přidělena v členských státech. Pokud není osoba v současnosti pojištěna,
uveďte údaje týkající se posledního pojištění včetně doby trvání pojištění.

22. Číslo pojištění: 23. Instituce pojištění:
(název, adresa, stát)

24. Pojištěn od-do:

25. Má zaměstnanec formulář E 101 vystavený příslušnou zahraniční institucí?

☐ ano ☐ ne

**Prohlašuji, že informace uvedené na tomto formuláři včetně všech příloh jsou pravdivé a
že oznámím ČSSZ všechny změny.**

V dne

.....
(podpis osoby zaměstnané)

OSSZ/PSSZ v ověřila údaje v žádosti dne

.....
(razítko OSSZ/PSSZ a podpis oprávněné osoby)

Přílohy:

1. Originál nebo ověřená kopie smlouvy (smluv) o pracovním poměru,
2. Kopie formuláře E 101 (pokud byl vystaven),
3. Originál nebo ověřená kopie smluvních dokumentů, na základě kterých je zajištěna
činnost v zahraničí

Všechny doklady (smlouvy) může podle originálu zdarma ověřit OSSZ/PSSZ.